

---

**Pengelolaan Jenjang Karir di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Hidayatullah<sup>1</sup>, Purwanta<sup>2</sup> Endah Wening Budiningrum<sup>3</sup>

[hidayatullah@amayogyakarta.ac.id](mailto:hidayatullah@amayogyakarta.ac.id)

<sup>1,2,3</sup> Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

**Abstract**

*This study evaluates the implementation of career development at Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, East Luwu Regency, South Sulawesi, with a focus on optimal service to human resources. Career development involves education, training, promotion, and employee transfers, aiming to assess competence, enhance efficiency, and provide a foundation for professional development. Career advancement in the Islamic perspective is a concept that guides career development in alignment with ethical and moral values in Islam. In Islam, the career concept extends beyond professional achievements to include dedication and service to the community. The study utilizes a qualitative approach to understand the behavior, attitudes, motivation, and actions of the research subjects. It provides insights into career development efforts that can enhance the effectiveness of healthcare services and employee welfare at the hospital from the perspective of Islamic economics. The identified constraints include a lack of policy understanding and delays in the collection of promotion documents. Solutions involve improving employee task understanding, promoting positions through professional development, performance, and training.*

*Keywords: management, career, Islamic economics*

**PENDAHULUAN**

Salah satu tujuan dorongan tampilan kinerja pegawai adalah jenjang karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai bersangkutan.

Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang pegawai untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan.

---

Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan istilah karir (*career*) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi (Tan, 2008)

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Tujuan pengembangan jenjang karir yang dinyatakan (Emanuel Hardianto Iswandi, 2019) adalah untuk membantu kesuksesan tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan jenjang karir bertujuan untuk membantu menjalankan program kerja, menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai, institusi mempunyai perencanaan bahwa jenjang karir akan meningkat, supaya pegawai semakin loyalitas kepada perusahaan, dan membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, pengembangan jenjang karir bisa memperkuat sektor sumberdaya manusia untuk melaksanakan program-program perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, dan pengunduran diri (Siagian, 2015).

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Untuk itu SDM yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, pemerintah telah bersungguh-sungguh dan terus-menerus untuk meningkatkan mutu pelayanan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitasi. Peran tersebut pada dewasa ini semakin dituntut akibat adanya perubahan-perubahan epidemiologik penyakit, perubahan struktur organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan sosioekonomi masyarakat dan pelayanan yang lebih efektif, dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka.

Pada hakikatnya rumah sakit harus memberikan pelayanan yang baik kepada SDM atau pegawainya, salah satu yang bisa menumbuhkan hubungan simbiosis mutualisme adalah pengembangan jenjang karir. Dalam melaksanakan tupoksinya masing-masing, pegawai tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah jenjang karir. Oleh karena itu pihak Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo sangat mempertimbangkan aspek pengelolaan jenjang karir pegawainya. Adapun manfaat pengembangan karir khususnya bagi pegawai adalah bahwa pengembangan jenjang karir itu diharapkan mampu memahami dan mengembangkan *Passion* para pegawainya, meningkatkan motivasi kerja, menjalin relasi yang luas, dan turut meningkatkan kesejahteraan pegawai bersangkutan.

Namun demikian, masih ada beberapa kendala teknis dan administrasi dalam mengembangkan karir pegawai. Hambatan utama dalam mengembangkan karir sering menjadi suatu persoalan yang tidak disadari sepenuhnya oleh pegawai. Banyak pegawai mengeluh karirnya yang tidak beranjak lebih baik.

Beberapa hambatan utama yang ditemui dalam pengembangan karir seperti: kurangnya rasa percaya diri, memiliki kebiasaan dan perilaku buruk, kurangnya informasi untuk mengembangkan karir, tujuan karir dan nilai-nilai diri yang tidak selaras antara perusahaan dan pegawai tersebut, kurangnya kesadaran diri tentang kekuatan-kekuatan diri, pengetahuan, keterampilan diri, maupun sulitnya Berkomunikasi Secara Efektif dengan pihak lain.

Peningkatan karir menurut perspektif ekonomi Islam dapat dilihat sebagai suatu usaha yang dijalankan dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi Islam, yang mencakup nilai-nilai keadilan, keberkahan, dan keberlanjutan. Beberapa aspek yang dapat dijelaskan terkait peningkatan karir menurut ekonomi Islam melibatkan etika kerja, tanggung jawab sosial, serta cara menghasilkan dan mengelola kekayaan (Beekun, 2004).

Pentingnya bekerja dengan jujur, amanah, dan tidak merugikan pihak lain mencerminkan nilai-nilai etika kerja dalam Islam. Beberapa dalil Al-Qur'an yang mendukung prinsip-prinsip tersebut antara lain: Jujur sebagaimana Allah menekankan pentingnya kejujuran dalam berbagai ayat Al-Qur'an. Contohnya, dalam Surah Al-Baqarah (2:42)(Kemenag, 2019) , Allah berfirman:

*"Dan janganlah kamu campur adukkan yang benar dengan yang batil, dan janganlah kamu sembunyikan yang benar itu, sedang kamu mengetahui."*

Selain sikap jujur dalam islam juga tidak boleh merugikan pihak lain. Prinsip tidak merugikan pihak lain tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an. Dalam Surah Al-Baqarah (2:188)(Kemenag, 2019), Allah memberikan petunjuk mengenai tidak merugikan orang lain dalam bisnis dan transaksi:

*"Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil, dan janganlah kamu membawa (mengadukan) perkara ini kepada (pengadilan) hakim-hakim, supaya kamu memakan sebahagian harta orang lain dengan jalan yang dosa, padahal kamu mengetahui."*

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengelolaan jenjang karir di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan dalam perspektif ekonomi Islam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian pengelolaan telah banyak diungkapkan oleh para ahli manajemen, meskipun dalam hal pengertiannya belum mempunyai kesamaan. Pada dasarnya mempunyai arti yang sama yaitu mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan (Hasbiyallah dan Sujudi, 2019). Secara umum pengelolaan dapat diartikan sebagai pengadministrasian, pengaturan atau penataan suatu kegiatan. Pengelolaan merupakan sistem yang berfungsi untuk mengelola sesuatu.

### **Jenjang Karir**

Menurut Burrack dan Mathys dalam Kartika (Kartika, 2014) jenjang karir adalah suatu tangga yang urutan anak tangganya menggambarkan tingkatan yang berlainan dalam karir seseorang.

Menurut Pranitasari (Pranitasari & Rozaq, 2019), karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karir dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Tujuan pengembangan jenjang karir yang dinyatakan oleh Iswandi (Emanuel Hardianto Iswandi, 2019) sebagai berikut:

- a. Untuk membantu kesuksesan tujuan individu dan perusahaan Pengembangan jenjang karir bertujuan untuk membantu menjalankan program kerja.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan Perusahaan mempunyai perencanaan bahwa jenjang karir akan meningkat, supaya karyawan semakin loyalitas kepada perusahaan.
- c. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan Pengembangan jenjang karir bisa memperkuat sektor sumberdaya manusia untuk melaksanakan program-program perusahaan.

#### **Pegawai dan Karyawan**

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014(BPK, 2014), Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat jadi Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Merujuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara, jabatan ASN terdiri atas: Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ayat 2, karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (BPK, 2003).

Definisi karyawan menurut Abadi dan Latifah(Abadi, 2014), karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut.

#### **Kompetensi**

Komponen ini menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Definisi kompetensi menurut Wibowo dalam (Basori, 2017): adalah bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Donald (Wibowo, 2014), kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap.

### **Rumah Sakit**

Tujuan rumah sakit menurut Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit adalah:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit (BPK, 2009).

Dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit umum menyelenggarakan kegiatan seperti: pelayanan medis, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan non-medis, pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan, pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan administrasi umum dan keuangan.

### **Ekonomi Islam**

Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya. Hanya dalam sistem ekonomi ini, nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap aktifitasnya. Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah. Namun, definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompatibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (*apriory judgement*) benar atau salah tetap harus diterima (P3EI, 2011).

Definisi yang lebih lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup islam. Syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang dibingkai syariah.

Beberapa penelitian yang membahas tentang pengembangan karir sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satunya yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung menyatakan dengan adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut (Muhammad Dedi Syahputra, 2020).

Pengaruh antara Pelatihan dan Pemasalahan secara simultan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa diketahui dengan nilai  $F_{hitung} = 12,303$  dan  $F_{tabel} = 3,21$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), dan variabel Pemasalahan (X2) secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) (Muhammad Muhlis, Soepeno, 2018).

Sementara itu (Hidayatullah, 2022) dalam penelitiannya tentang rekrutmen pegawai menyatakan penempatan pegawai medis di Rumah Sakit Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah sesuai dengan prosedur dalam perekrutan manajemen MSDM yaitu karyawan yang menempati posisi kerja baru karena promosi, demosi dan mutasi. Selain itu juga selaras dengan manajemen islam, hal ini dibuktikan dengan adanya pemilihan berdasarkan kepatutan, kelayakan sebagaimana hadis nabi yang menggambarkan tentang perekrutan calon pegawai.

Berbeda dengan Putri Nazli dkk(Nazli et al., 2022), dalam penelitiannya memaparkan bahwa Nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada . Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui dari harga  $F_{hitung} = 7.914$  yang dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50 maka  $76,818 > 2,50$  yang artinya variabel nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Moleong, 2017) yakni penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Lebih sesuai digunakan untuk meneliti hal-hal yang berkaitan dengan penelitian perilaku, sikap, motivasi, persepsi dan tindakan subjek. Setidaknya dengan metode penelitian kualitatif, peneliti bisa mendapatkan gambaran terhadap fenomena yang akan diteliti. Termasuk pula memudahkan dalam menentukan variabel dan membantu dalam menghasilkan teori.

Sementara itu menurut (Suliyanto, 2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kualitatif, dimana data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat. Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberikan informasi mengenai data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Informasi ini dapat berupa situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Sumber data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus dan data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya (Danang, 2013). Data primer dari penelitian ini adalah adalah observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber yang mengetahui jelas tentang persoalan yang diangkat penulis. Data primer diambil pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo, Kabupaten

Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan menurut Indrianto dan Supomo (Indriantoro, Nur., dan Supomo, 2013), data sekunder adalah: data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) data skunder dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi dan pustaka.

Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis data Huberman. Dalam model miles dan Huberman mengatakan bahwa kegiatan dalam melakukan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sampai selesai, sehingga data bersifat jenuh (Sugiyono, 2017).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengelolaan Jenjang Karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Luwu Timur: H. Andi Hatta M dalam menetapkan kecamatan Wotu sebagai pusat pembangunan rumah sakit di Kabupaten Luwu Timur dituangkan melalui SK Bupati Luwu Timur No:284 tahun 2008 mengenai izin pemanfaatan RSUD I Lagaligo diikuti dengan izin penyelenggaraan oleh DINKES Provinsi Sul-Sel pada tanggal 07 november 2008 dengan No.08633/DK-I/Yan-I/XI/2008. Dengan mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana baik tenaga, sarana teknis medis maupun operasional pelayanan dan aspek legal formal maka pada bulan Desember 2008 dipimpin oleh Direktur Dr. Hj. Rosmini Pandin, MARS, pelayanan RS mulai dioperasikan secara terbatas dengan 50 tempat tidur dan 2 orang spesialis tetap. Dan pada bulan april 2009 melalui Surat Rekomendasi DINKES Provinsi Sul-Sel Nomor:03327/DK- I/YAN-1/IV/2009, RSUD I Lagaligo direkomendasikan sebagai RS Tipe C dan pada tanggal 05 April 2010 melalui keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:445/MENKES/SK/IV/2010 menetapkan RSUD I Lagaligo sebagai rumah sakit Tipe C yang ditindaklanjuti dengan PERDA Nomor 11 tahun 2010 mengenai perubahan struktur di RSUD I Lagaligo menjadi struktur tipe C.

Rumah sakit juga menerapkan sistem jenjang karir para pegawai dimana pemberlakuan sistem tersebut memiliki dampak yang baik untuk pegawai bersangkutan. Manfaat penerapan sistem jenjang karir adalah mengembangkan prestasi pegawai, mencegah pegawai minta berhenti karena pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan segenap kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi, memberi kepastian hari depan, mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap, dan terampil melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis tentang Tahapan perencanaan bahwa pengembangan karir adalah tahapan waktu dan usia yang akan dilewati diawali dengan masa masuk kerja sampai masa pensiun. Pengembangan jenjang karir pegawai Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan merupakan usaha dari pihak manajemen bidang SDM untuk meningkatkan kemampuan secara

teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Menurut Bapak Muslimin selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian RSUD I Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa Semua pegawai di rumah sakit baik itu perawat, bidan ataupun yang lain mereka mempunyai peranan penting untuk memberikan asuhan yang berkualitas sehingga untuk mencapai itu semua mereka harus benar-benar memiliki kompetensi sesuai dengan area tanggung jawabnya. dan kompetensi tersebut harus selalu dipertahankan dan dikembangkan (Muslimin, 2023).

Sedangkan menurut Ibu Umi Kulsum (Kulsum, 2023) menyatakan menurut beliau seharusnya pengelolaan jenjang karir lebih dioptimalkan lagi, secara teori sudah mengetahui, dari level middle dan top, harus diberi masukan karena teori begini dilapangan ternyata beda juga. jadi untuk pengembangan karir kedepan diharapkan sesuai kompetensi walaupun harus dilakukan ujian. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Punarti selaku Seksi Pelayanan Penunjang Medik Sub bagian Umum dan Kepegawaian (Punarti, 2023), ia menjelaskan bahwa dalam pengelolaan jenjang karir para pegawai harus terus berbenah dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, karena setiap pegawai memiliki pengalaman kerja yang terdiri dari penataan serta assesmen kompetensi yang telah mereka ikuti sebelumnya.

Dalam prinsip ekonomi islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapih, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam (Hafidudin, 2003). Sebagaimana Rasulullah saw bersabda dalam sebuah Hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani (Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasymi, n.d.)

Artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”* ( HR Thabrani)

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa pengelolaan jenjang karir para pegawai di RSUD I Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan harus terus berbenah dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, karena setiap pegawai memiliki pengalaman kerja yang terdiri dari penataan serta assesmen kompetensi yang telah mereka ikuti sebelumnya. Hal ini sesuai dengan prinsip ekonomi islam bahwa dalam mengelola segala sesuatu tidak boleh asal asalan, harus direncanakan dengan matang dan sesuai dengan kaidah Perencanaan dalam manajemen Islam didasarkan pada keadilan dan kemaslahatan umum. Keuntungan perusahaan tidak boleh diperoleh dengan merugikan pihak lain atau masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah: 8: yang artinya :

*Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa Q.S. Al-Maidah: 8* (Kemenag, 2019)

Pada tahap pelaksanaan jenjang karir, kegiatan organisasi atau manajemen Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur adalah untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui tiga cara, melalui pendidikan dan pelatihan, melalui promosi, melalui pemindahan pegawai.

a. Melalui pendidikan dan latihan

Adapun manfaat latihan yang diadakan Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur adalah menaikkan rasa puas pegawai, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangnya biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai, sekaligus menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

b. Melalui promosi jabatan

Pemberian promosi Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut baik keposisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu biasa tetap, tetapi pada umunya bertambah besar kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya. Akhirnya promosi direalisasikan pula untuk dapat memajukan pegawai.

c. Melalui pemindahan pegawai

Pemindahan adalah perpindahan dari tempat yang satu ke tempat yang kerja lain tanpa disertai perubahan kelas pekerjaan atau tidak disyaratkan kualifikasi kemampuan atau kecakapan yang lebih tinggi dari sekarang. Pemindahan yang dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur pada umumnya dimaksudkan menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, agar sipegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya.

Dari tiga cara di atas inilah sistem atau cara yang akan dilalui oleh karyawan atau pegawai RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur dalam meningkatkan jenjang karirnya. Secara administratif pegawai yang mau mengurus jenjang karirnya juga harus melalui proses pengawasan, audit dan pengusulan pada Disub bagian Umum dan Kepegawaian. Hal ini sebagaimana dituturkan dari beberapa narasumber, diantaranya Bapak Muslimin, ia mengatakan bahwa pada bagian administrasi bertugas untuk melakukan pengawasan jalannya proses pelayanan oleh staf bagian administrasi terhadap para pegawai serta mengawasi masalah pemberkasan dan pengarsipan data pegawai (Muslimin, 2023). Berbeda dengan Ibu Umi Kulsum yang menyoroti tentang kekosongan bidan serta perawat di bagian sub bagian umum. Ia menjelaskan bahwa salah satunya jenjang karir yang kosong pada bagian

admin karena di bagian subbagian umum dan kepegawaian didalamnya tidak ada perawat dan bidan, salah satu tugas mereka adalah mengupdate data kehadiran semua pegawai di rumah sakit dan juga untuk penerimaan gaji/upah mereka setiap bulannya(Kulsum, 2023).

Sementara itu, ibu Punarti selaku Seksi Pelayanan Penunjang Medik Sub bagian Umum dan Kepegawaian menyoroti tentang pengusulan staff atau karyawan khusus yang ditempatkan di bagian Disubbagian Umum dan Kepegawaian. Ia menuturkan bahwa Disub bagian Umum dan Kepegawaian sendiri seharusnya ada staff yang khusus untuk pengusulan dan mengurus bahan habis pakai, permintaan obat e-katalog/BPJS serta dilakukannya pengarsipan pengusulan dan permintaan obat itu sendiri sebagai barang bukti(Punarti, 2023).

Salah satu bentuk program pengembangan SDM pegawai dan karyawan dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan menurut Smith, *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*(Smith, 2000). Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fokus peningkatan kompetensi pegawai berupa keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fokus peningkatan kompetensi pegawai berupa keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat-manfaat pendidikan dan pelatihan bagi organisasi pada umumnya dapat dirasakandengan segera setelah pegawai terbut kembali bertugas. Islam mendorong untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (training) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Allah SWT. menjelaskan bahwa dalam melakukan pengembangan terhadap SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya (Kemenag, 2019):

*Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*(QS. An-Nahl ayat 125)

Dari pemaparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa pengelolaan jenjang karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan dengan melalui pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan

dan pemindahan pegawai serta ditambah dengan pemberkasan administrasi selaras dengan sistem ekonomi islam. Hal ini sebagaimana al-Qur'an dalam Surat Al Anfal ayat 27 dijelaskan tentang pentingnya menempatkan pegawai sesuai kemampuannya. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada karyawannya sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisaa" ayat 58 Allah berfirman yang artinya:

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. QS. An-Nisaa" ayat 58 (Kemenag, 2019).*

## **2. Kendala Pengelolaan Jenjang Karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber menyebutkan bahwa kendala dalam pengelolaan jenjang karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan diantara :

- a. Masih banyaknya pegawai yang belum mengetahui kebijakan dan peraturan tersebut sehingga belum menjalankan tugas sesuai mandatnya.
- b. Pengumpulan berkas klaim karyawan yang informasi dan berkasnya terlambat, sehingga kami selalu ingin melengkapi informasi mereka secepatnya agar proses klaim dapat ditangani dengan cepat.

Sebagaimana pemaparan bapak Muslimin, ia menjelaskan bahwa kendala yang dihadapi saat ini masih bervariasi dan belum berdasarkan uji kompetensi. Salah satunya masih banyak para pegawai yang belum mengetahui kebijakan dan peraturan sehingga belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki (Muslimin, 2023). Persoalan yang sama juga disampaikan Punarti bahwa Pengumpulan berkas kenaikan pangkat untuk PNS selalu saja mengumpulkan data dan berkasnya terlambat. Sehingga pegawai di subbagian umum dan kepegawaian selalu telat menyelesaikan secepatnya data mereka sehingga proses kenaikan pangkatnya lambat untuk terproses (Punarti, 2023). Hal yang berbeda disampaikan Umi Kulsum, ia menjelaskan tentang kesulitan perijinan. Kadang kala ada pegawai yang ingin melanjutkan kuliahnya lagi namun susah mendapatkan izin. Selain itu kalau ada pelatihan selalunya hanya orang itu lagi itu lagi sehingga membuat para pegawai menjadi jenuh (Kulsum, 2023).

## **3. Solusi atas Kendala Pengelolaan Jenjang Karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan**

Dari hasil wawancara dengan para narasumber tentang solusi atas kendala Pengelolaan Jenjang Karir di RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan dengan cara memberikan keyakinan bahwa pihak rumah sakit selalu mendukung pekerjaan mereka agar pegawai tidak selalu merasa sendiri dalam menjalankan pekerjaan dan pegawai

menemukan kembali semangat kerja mereka dan fokus akan pekerjaan/tugas yang diberikan (Muslimin, 2023). Dan ditambahkan oleh (Kulsum, 2023) dengan memberikan pelatihan yang cukup, dengan demikian pegawai dapat menjalankan pekerjaan secara profesional dan semangat. karena didalam pelatihan mereka pastinya mempelajari beberapa teori tentang karir atau bahkan pekerjaan yang sesuai dengan profesi mereka. Sedangkan Punarti menambahkan, bahwa solusi untuk mengatasi kendala-kendala di atas dengan cara Pihak rumah sakit harus memberikan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat menjalankan tugas/pekerjaannya dengan baik dan lancar. para pegawai juga harus kompromi terhadap pekerjaan yang dijalani serta tidak boleh membenci rekan kerja atau bahkan atasan sendiri terhadap pemberian tugas (Punarti, 2023).

Dari pernyataan solusi di atas bisa penulis simpulkan bahwa ada beberapa cara atau strategi yang dapat ditempuh Rumah Sakit Umum Daerah Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, yakni:

- a. Setiap pegawai juga harus dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada saat yang sama kami ingin mencapai promosi ke RSUD I Lagaligo Wotu di Kabupaten Luwu Timur.
- b. Kemajuan misi RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur dapat dicapai dengan mendorong pengembangan profesionalitas pegawai, meningkatkan kinerja dan membudayakan budaya kerja.

## **KESIMPULAN**

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa RSUD I Lagaligo Wotu, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, memiliki sistem atau cara tertentu yang dilalui oleh karyawan atau pegawai dalam meningkatkan jenjang karir mereka. Tiga cara utama yang dijelaskan melibatkan aspek administratif, pemberian promosi jabatan, dan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

*Pertama*, dari segi administratif, proses pengawasan dan pengusulan pada Disub bagian Umum dan Kepegawaian mencerminkan prinsip keadilan dan akuntabilitas, nilai-nilai yang sangat ditekankan dalam Islam. Penerapan aturan dan regulasi administratif ini sejalan dengan tuntunan Islam untuk menjaga transparansi dan keadilan dalam pengelolaan karir. *Kedua*, pelatihan dan pendidikan sebagai bentuk pengembangan SDM juga dapat dilihat dari perspektif Islam. Islam mendorong umatnya untuk terus meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan,

Dalam menanggapi kendala-kendala seperti ketidakpahaman terhadap kebijakan dan keterlambatan pengumpulan berkas, solusi yang diusulkan, seperti memberikan keyakinan dan dukungan, sejalan dengan ajaran Islam tentang pentingnya saling bantu-membantu dan memberikan dorongan positif kepada sesama,

Dengan demikian, implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen jenjang karir di RSUD I Lagaligo Wotu dapat memberikan landasan moral yang

kuat dan mendukung terwujudnya keadilan, transparansi, dan pengembangan diri yang seimbang sesuai dengan tuntunan agama. Hal ini tidak hanya bermanfaat untuk kemajuan individu tetapi juga untuk kesuksesan dan keberlanjutan institusi secara keseluruhan.

## REFERENSI

- (P3EI), P. P. dan P. E. I. (2011). *Ekonomi Islam*. PT Raja Grafindo Persada.
- Abadi, S. dan F. L. (2014). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM ((Technology Acceptance Model)*, 6(2), 37–43.
- Basori, M. I. (2017). Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variable Moderasi Pada Perpustakaan Universitas Airlangga”. , Universitas Airlangga. *Skripsi Thesis*, 28. <https://repository.unair.ac.id/68373/>
- Beekun, R. I. (2004). *Business Ethics in Islam*. Internasional institute of Islamic Thought.
- BPK. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- BPK. (2009). *Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. 28 Oktober 2009. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38789/uu-no-44-tahun-2009>
- BPK. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 14 Januari 2014. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.  
<https://ejournal.ugkmb.ac.id/index.php/jm/article/download/109/102#:~:text=dan Sumber Data-,1..menjawab masalah penelitiannya secara khusus.>
- Emanuel Hardianto Iswandi, S. (2019). Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa. *Sosiohumaniora*, 5(2), 129.
- Hafidudin, D. (2003). *Manajemen Syariah*. Gema Insani Pres.
- Hidayatullah. (2022). Rekrutmen Pegawai Non Pns Di Rsud Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Manajemen Islam. *JURNAL ECONOMINA*, 1(2), 322–333.  
<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/60>
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Kartika, S. A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kemenag. (2019). *Al Qur'an dan Terjemah*. Departemen Agama RI.
- Kulsum, U. (2023). *Wawancara dengan Bendahara Keuangan Subagian Umum*

*dan Kepegawaian.*

- Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasymi. (n.d.). *Mukhtarul Ahadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah*. An-nasyr Almisriyyah.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja. Rosdakarya.
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5130>
- Muhammad Muhlis, Soepeno, R. T. K. R. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 44. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Muslimin. (2023). *Wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian*.
- Nazli, P., Marliyah, & Nasution, Y. S. J. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2083–2092. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan 266 Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/download/1903/1684/>
- Punarti. (2023). *Wawancara Seksi Pelayanan Penunjang Medik Subagian Umum dan Kepegawaian*.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Smith, A. (2000). *Training and Development In Australia* (II). Reed International Books Australia Pty Buuterworths.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Penerbit Andi Offset.
- Tan, F. (2008). Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support. *Journal of Bussiness and Public Affairs*, 2(1), 8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751/2304>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.