

PENGARUH FUNGSI PERENCANAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CHASAN BOESOIRIE TERNATE**Zichan Duwila^{1*}, Yusriani², Wardiah Hamzah³**Program Studi Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar^{1,2,3}**Corresponding Author : yusriani.yusriani@umi.ac.id***ABSTRAK**

Kinerja pegawai struktural rumah sakit dipengaruhi oleh penerapan fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta fungsi manajerial secara keseluruhan. Penerapan fungsi manajerial yang optimal berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, pencapaian tujuan organisasi, dan mutu pelayanan rumah sakit. Namun, dalam konteks RSUD Chasan Boesoirie Ternate, fungsi perencanaan perlu diteliti lebih lanjut karena menjadi dasar dalam menentukan arah kebijakan, pembagian tugas, dan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Ketidaktepatan dalam perencanaan dapat berdampak pada rendahnya koordinasi, keterlambatan pelaksanaan program, serta penurunan kinerja pegawai struktural. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh fungsi perencanaan terhadap kinerja pegawai struktural menjadi penting untuk memastikan setiap kegiatan operasional rumah sakit berjalan efektif dan selaras dengan visi serta misi organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi perencanaan yang lebih terarah, terukur, dan berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas serta mutu pelayanan publik di RSUD Chasan Boesoirie Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi perencanaan terhadap kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate. Penelitian ini menggunakan desain analitik kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian terdiri dari 50 pegawai struktural yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan uji Chi-Square menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara fungsi perencanaan berpengaruh sangat signifikan ($p = 0,000$) dengan kinerja pegawai struktural. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi perencanaan terbukti memengaruhi kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate.

Kata kunci : fungsi perencanaan, kinerja pegawai, pegawai struktural

ABSTRACT

The performance of hospital structural employees is influenced by the implementation of managerial functions which include planning, organizing, implementing, supervising and overall managerial functions. Optimal implementation of managerial functions plays an important role in increasing work effectiveness, achieving organizational goals and the quality of hospital services. However, in the context of Chasan Boesoirie Ternate Hospital, the planning function needs to be researched further because it is the basis for determining policy direction, division of tasks, and efficient use of resources. Apart from that, it is hoped that the results of this research can provide input for hospital management in developing more targeted, measurable and sustainable planning strategies to increase productivity and quality of public services at Chasan Boesoirie Regional Hospital, Ternate. This research aims to analyze the influence of the planning function on the performance of structural employees at Chasan Boesoirie Regional Hospital, Ternate. This research uses a quantitative analytical design with a cross-sectional approach. The research sample consisted of 50 structural employees selected using total sampling techniques. Data analysis was carried out using the Chi-Square test using the SPSS application. The research results show that there is a significant influence between the planning function which has a very significant effect ($p = 0.000$) on the performance of structural employees. Thus, it can be concluded that the planning function has been proven to influence the performance of structural employees at Chasan Boesoirie Regional Hospital, Ternate.

Keywords : *planning function, employee performance, structural employees*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Najib, 2019). Dalam konteks rumah sakit, kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator kerja, ketersediaan sarana-prasarana, serta mutu pelayanan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi (Bure et al., 2024). Hal ini menjadikan kinerja sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan pengelolaan rumah sakit, termasuk RSUD Chasan Boesoirie Ternate. Pengukuran kinerja rumah sakit dapat dilakukan melalui indikator pelayanan seperti *Bed Occupancy Rate* (BOR), *Average Length of Stay* (AvLOS), *Turn Over Interval* (TOI), *Bed Turn Over* (BTO), *Gross Death Rate* (GDR), dan *Net Death Rate* (NDR). Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, mutu, serta efisiensi pelayanan rumah sakit (Simanjuntak, 2019). Oleh karena itu, pencapaian kinerja yang baik memerlukan perencanaan yang matang dari pejabat struktural rumah sakit sebagai penggerak utama organisasi (Abeng, 2023).

Namun, pencapaian kinerja optimal seringkali terhambat oleh persoalan manajerial, salah satunya terkait pengangkatan pejabat struktural yang tidak sesuai kompetensi. Permenkes No. 971 Tahun 2009 menegaskan bahwa pejabat struktural kesehatan harus ditempatkan sesuai bidang keahliannya. Sayangnya, kondisi di lapangan menunjukkan masih banyak tenaga yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan kompetensi, sehingga menghambat peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan (Rakhman et al., 2024). Di Provinsi Maluku Utara, termasuk di RSUD Chasan Boesoirie, berbagai indikator pelayanan kesehatan menunjukkan hasil yang belum memenuhi standar. Misalnya, nilai BOR seharusnya berada pada kisaran 60–85%, LOS 6–9 hari, dan TOI 1–3 hari. Namun, data menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian dengan standar nasional, termasuk rata-rata BTO hanya 21,48 kali per tahun, jauh di bawah standar 40–50 kali per tahun. Kondisi ini menunjukkan adanya perencanaan yang kurang optimal dalam pengelolaan pelayanan rumah sakit (Abeng, 2023).

Sebagai pemimpin rumah sakit, pejabat struktural memegang peran sentral dalam menjalankan fungsi manajerial, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Menurut Jamali & Prasojo (2013), seorang manajer memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh unit berjalan efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas, keuangan, dan waktu. Tanpa fungsi perencanaan yang baik, kinerja pegawai sulit diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Permenkes No. 971 Tahun 2009 menyebutkan bahwa pejabat struktural rumah sakit terdiri dari Direktur, Wakil Direktur, Kepala Bidang/Bagian, hingga Kepala Seksi/Subbagian. Mereka adalah figur penting yang mengemban tugas sebagai pengarah, pembina, sekaligus pengambil keputusan strategis. Oleh sebab itu, keberhasilan kinerja pegawai struktural tidak hanya dipengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga sejauh mana fungsi perencanaan dijalankan dengan baik dalam mengarahkan sumber daya organisasi (Rachmat, 2025).

Kualitas kepemimpinan pejabat struktural juga menentukan keberhasilan organisasi. Menon (2002) menegaskan bahwa kegagalan organisasi seringkali bersumber dari ketidakmampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi manajerial. Sebaliknya, pemimpin yang mampu merencanakan dengan baik dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai kinerja optimal (Mulyani, 2021). Dengan demikian, fungsi perencanaan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta efisiensi pegawai di rumah sakit. Fungsi perencanaan dalam manajemen merupakan fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan mencakup penyusunan visi strategis, perumusan rencana jangka panjang, serta pengkomunikasian kebijakan kepada pegawai agar tugas-tugas dapat dijalankan secara terarah (Vainieri et al., 2019). Di RSUD Chasan Boesoirie, penerapan fungsi perencanaan yang baik sangat penting mengingat rumah sakit tidak hanya melayani aspek medis, tetapi juga aspek

administrasi, pendidikan, dan pelayanan public (Sifuna, 2023). Rumah sakit umum daerah, termasuk RSUD Chasan Boesoirie Ternate, memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan pelayanan kesehatan profesional, berkualitas, serta terjangkau. Kinerja rumah sakit sebagai instansi publik tidak hanya dinilai dari segi finansial, tetapi juga dari mutu pelayanan kepada masyarakat (Pramadhany & Rahardjo, 2011).

Oleh karena itu, kinerja pegawai struktural harus dikelola dengan pendekatan manajerial yang mengutamakan perencanaan efektif agar visi pelayanan publik dapat tercapai (Taslim, 2025). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di RSUD Chasan Boesoirie masih kurang, terutama terkait administrasi, tenaga kerja, serta fasilitas penunjang (Sifuna, 2023). Kondisi ini semakin menegaskan perlunya evaluasi mendalam terhadap fungsi manajerial, khususnya perencanaan, dalam memengaruhi kinerja pegawai struktural. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih spesifik pengaruh fungsi perencanaan terhadap kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu observation analisis dengan menggunakan desain *cross sectional study* yang merupakan salah satu rancangan penelitian analitik dan tergolong kedalam jenis penelitian observasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural manajemen rumah sakit di RSUD Chasan Boesoirie sejumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Probability Sampling (Probabilitas) yaitu purposive sampling yang berjumlah 50 orang berdasarkan kriteria inklusi dan ekslusi yang digunakan. Lokasi penelitian dilakukan di RSUD Chasan Boesoirie. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juli 2025. Instrumen yang digunakan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis univariat dan Analisis Bivariat (Chi-Square) menggunakan aplikasi SPSS. Etika dalam penelitian ini menggunakan *Informed consent*, *Anonymity* dan *Confidentiality*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Percentase
	n	%
Usia		
26-35	2	4,0
36-45	23	46,0
46-55	13	26,0
56-65	12	24,0
Total	50	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	23	46,0
Perempuan	27	54,0
Total	50	100,0
Tingkat Pendidikan		
S1	35	70,0
S2	14	28,0
S3	1	2,0
Total	50	100,0

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut karakteristik pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie, terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 36–45 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46%), diikuti oleh usia 46–55 tahun sebanyak 13 orang (26%), usia 56–65 tahun sebanyak 12 orang (24%), dan sisanya berusia 26–35 tahun sebanyak 2 orang (4%). Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 27 orang (54%), sementara laki-laki berjumlah 23 orang (46%). Jika ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang (70%), disusul oleh pendidikan S2 sebanyak 14 orang (28%), dan hanya 1 orang (2%) yang telah menempuh pendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie mayoritas berada pada usia produktif menengah, lebih banyak perempuan, serta didukung oleh kualifikasi pendidikan yang cukup baik dengan dominasi lulusan strata satu..

Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Univariat Berdasarkan Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	Percentase
Perencanaan	n	%
Kurang Baik	20	40,0
Baik	30	60,0
Total	50	100,0
Kinerja Pegawai	n	%
Kurang Baik	20	40,0
Baik	30	60,0
Total	50	100,0

Berdasarkan hasil analisis univariat pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel perencanaan di RSUD Chasan Boesoirie sebagian besar dinilai baik oleh responden, yaitu sebanyak 30 orang (60%), sementara 20 orang (40%) menilai perencanaan masih kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden menilai fungsi perencanaan telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat sebagian pegawai yang merasa perencanaan belum optimal. Selanjutnya, pada variabel kinerja pegawai, hasilnya menunjukkan proporsi yang sama, yaitu 30 orang (60%) menyatakan kinerja pegawai baik dan 20 orang (40%) menilai kinerja pegawai kurang baik.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan antar Variabel

Fungsi Perencanaan	Kinerja Pegawai		Jumlah			P- value	
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n		
Kurang Baik	18	90,0	2	10,0	20	100,0	
Baik	6	20,0	24	80,0	30	100,0	
Total	24	100,0	26	100,0	50	100,0	

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 24 responden (100) yang berada pada kategori fungsi perencanaan yang kurang baik, sebagian besar yaitu 26 orang (100) memiliki kinerja yang kurang baik, dan hanya 2 orang (10,0%) yang memiliki kinerja yang baik. Sementara itu dari 26 responden dengan kategori fungsi perencanaan yang baik, mayoritas yaitu 24 orang (80%) orang menunjukkan kinerja yang baik, dan hanya 2 orang (10,0%) yang kinerjanya kurang baik. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,000 yang menandakan

adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi perencanaan dengan kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fungsi Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, fungsi perencanaan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate. Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan perencanaan yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula, sedangkan responden dengan perencanaan yang kurang baik lebih banyak menunjukkan kinerja rendah. Uji statistik menghasilkan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang menegaskan adanya hubungan nyata antara kualitas perencanaan dengan kinerja pegawai. Secara praktis, pegawai dengan perencanaan yang terarah, jelas, dan terukur mampu mengatur tugas dengan lebih efektif, membagi waktu dengan baik, serta mengantisipasi hambatan dalam pekerjaan, sehingga kinerja mereka lebih optimal. Sebaliknya, pegawai dengan perencanaan yang kurang baik sering bekerja tanpa acuan yang jelas, mengalami keterlambatan, dan kesulitan mencapai target. Hal ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* (Locke & Latham) yang menekankan bahwa perencanaan melalui penetapan tujuan spesifik, menantang, namun realistik, akan meningkatkan motivasi serta kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Siraj & Hagen, 2023; Sifuna et al., 2023) yang menemukan bahwa perencanaan kinerja memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas pegawai. Fungsi perencanaan yang baik, termasuk dalam perencanaan SDM (estimasi kebutuhan tenaga kerja, penempatan sesuai kompetensi, dan pembagian tugas yang jelas), berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Ahri et al., 2023; Ndudi et al., 2024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas perencanaan merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas kerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie Ternate. Perencanaan yang matang tidak hanya berpengaruh pada pencapaian target individu dan unit kerja, tetapi juga berdampak langsung pada mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan prinsip *good hospital governance* yang menekankan pentingnya tata kelola rumah sakit yang baik, karena perencanaan yang jelas dan terarah menjadi salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mutu pelayanan (Rusydi & Hamzah, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu adanya pengaruh signifikan antara fungsi manajerial perencanaan terhadap kinerja pegawai struktural di RSUD Chasan Boesoirie. Artinya semakin baiknya fungsi manajerial, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapan terimakasih kepada para pembimbing saya dan khususnya kepada semua pegawai struktural yang bekerja di RSUD Chasan Boesoirie yang bersedia menjadi responden saya selama penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, T. D. T., & Pratiwi, A. P. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Keluhan Low back pain pada Pegawai Dinas PU Kota Makassar. Jurnal Keolahragaan JUARA, 3(1), 40-46.

- Abeng, T. D. T. (2023). Hubungan *unsafe action* dan *unsafe condition* terhadap kecelakaan kerja pada perawat RSUD haji Makassar. *Jurnal Dinamika Kesehatan Masyarakat (JDKM)*, 1(1), 1-8.
- Ahri, R. A., Puspitasari, A. W., Haeruddin, H., Yuliati, Y., Hardi, I., Yusuf, R. A., & Amelia, A. R. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Minat Kembali Pasien Rawat Inap Melalui Kepuasan Sebagai Mediasi Di Rumah Sakit Umum Sisaljufrie Palu. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 171–184
- Bure, M. R., Wisang, I. V., & Juru, P. (2024). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengembangan Karir Dan Motifasi Kerja, Studi Kasus Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6600–6606
- Jamali, A., & Prasojo, L. D. (2013). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan, motivasi guru, terhadap prestasi siswa SMA Muhammadiyah kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 8–21
- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 234–250
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204–217
- Ndudi, F., Ogundare, J., Olayemi, O. O., & Adugbo, G. (2024). *Effect Of Human Resources Planning On Organizational Performance In The Hospitality Industry In Delta STATE. Journal of Finance, Governance and Strategic Studies*, 7(1), 115–136
- Pramadhany, W. E. Y., & Rahardjo, S. N. (2011). Penerapan Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bhayangkara Semarang). Universitas Diponegoro
- Rachmat, B., Kas, S. R., Wahyuningsih, S., TA, T. D., Ronald, R., Pratiwi, A. P., ... & Rahmawati, R. (2025). Kesehatan Berbasis Masyarakat: Model Dan Implementasi. *Repositori Kakinaan*.
- Rakhman, B., Firman, A., Asri, A., & Said, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Jabatan Struktural di Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(1), 14–21
- Rusydi, A. R., & Hamzah, W. (2022). Pengaruh prinsip *good hospital governance* (tata kelola rumah sakit) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Journal of Islamic Health Studies*, 1(1), 25-34.
- Sifuna, L. W., Shitseswa, A. E., & Tsuma, E. T. (2023). *Effect of performance planning on employee productivity in broadcast media outlets in Bungoma and Busia Counties, Kenya. African Journal of Empirical Research*, 4(2), 429–436
- Simanjuntak, E. (2019). Analisa indikator rawat inap periode tahun 2017- 2018 di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 4(2), 614–619
- Siraj, N., & Hágen, I. (2023). *Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. Helyon*, 9(11).
- Taslim, A. A., Alwi, M. K., Rusydi, A. R., Yusriani, Y., Muchlis, N., & Hamzah, W. (2025). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di RSI PKU Muhammadiyah Maluku Utara: *Implementation of Human Resource Management at RSI PKU Muhammadiyah North Maluku. Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 6(2), 217–227
- Vainieri, M., Smaldone, P., Rosa, A., & Carroll, K. (2019). *The role of collective labor contracts and individual characteristics on job satisfaction in Tuscan nursing homes. Health care management review*, 44(3), 224–234
- Yusriani, dkk (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi. <http://repository.umi.ac.id/1989/>