

**PENGANGKATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI
LINGKUNGAN PUSKESMAS PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KUBU RAYA
(Studi Kasus Puskesmas Korpri Desa Sungai Raya Dalam
Kecamatan Sungai Raya)**

Oleh
ARNI ASTUTI
NIM. E21111038

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura Pontianak. Tahun 2015

Email : ibututipoligigi@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural di lingkungan Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Di dalam Pengangkatan Pimpinan Puskesmas Korpri kurang memperhatikan syarat-syarat pengangkatan dalam jabatan struktural yang salah satu syarat tersebut adalah tidak terpenuhi syarat pendidikan di mana syarat pendidikan tersebut telah ditentukan oleh Negara dalam keputusan Menteri Aparatur Negara dan Peraturan Menteri Kesehatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan bentuk penelitian kualitatif pendekatan yang digunakan adalah semiotif/semiologi yang menyangkut studi tentang makna keputusan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Sondang P. Siagian (2014 : 207-209) tentang pengembangan karir mempertimbangkan 5 faktor sebagai berikut : 1. Perlakuan yang adil, 2. Kepedulian para atasan langsung, 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi, 4. Minat untuk dipromosikan, 5. Tingkat kepuasan. Hasil penelitian menunjukkan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural di lingkungan puskesmas pada dinas kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Studi kasus yang dilakukan pada Puskesmas Korpri Desa Sungai Raya dalam bahwa pimpinan Puskesmas yang diangkat dalam jabatan struktural berpendidikan SPK, hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara didalam Badan Kepegawaian Negara (BKN) nomor 13 tahun 2002 tentang pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dan peraturan menteri kesehatan nomor 75 tahun 2014 tentang organisasi pusat kesehatan masyarakat.

Saran yang disampaikan dalam penulisan skripsi ini untuk memberikan kesempatan bagi PNS didalam mengembangkan kariernya, setiap proses pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan hendaknya mengikuti Peraturan Pemerintah yang telah ditetapkan agar terwujudnya pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural yang profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta terwujudnya keadilan bagi pegawai yang ingin mengembangkan karir dengan baik untuk dapat di promosikan dalam menduduki jabatan yang sesuai dengan profesionalisme, pangkat, golongan, masa kerja dan pendidikan.

Kata-kata Kunci : Peraturan Pemerintah, Pengembangan Karir, Pengangkatan pimpinan Puskesmas Korpri

**THE APPOINTMENT OF PUBLIC SERVICE EMPLOYEES TO STRUCTURAL
POSITIONS AT THE COMMUNITY HEALTH CENTER
OF THE HEALTH OFFICE OF KUBU RAYA
(A Case Study On The Community Health Center (Puskesmas) Korpri Of Sungai Raya
Dalam Village, Sub-District Of Sungai Raya)**

Abstract

The problem in this article is the Appointment of Public Service Employees to Structural Positions at the Community Health Center (*Puskesmas*) of the Health Office of Kubu Raya. The appointment of leadership positions at the *Puskesmas* Korpri had yet to consider the qualifications of the appointment in which one of the unfulfilled requirements was the minimum education specified by the State in the Decision of the State Minister

for Administrative Reform and the Regulation of the Minister of Health. The research method used was a descriptive method in the form of qualitative research using the semiotic approach concerning the study of the meaning of decisions. In this study, the researcher used the theory proposed by Sondang P. Siagian (2014 : 207-209) about career development by considering 5 factors as follows: 1. Fair treatment; 2. Concern of the direct supervisor; 3. Information on various promotional opportunities; 4. Interest in being promoted; 5. Level of satisfaction. The research findings showed that the appointment of public service employees to structural positions within the Community Health Centers in the Office of Health of Kubu Raya Regency, based on the the case studies conducted at the *Puskesmas Korpri*, was that the leaders were selected from the SPK graduates. It was not in accordance with the regulations of the State Minister for Administrative Reform in the State Public Service Agency (BKN) Number 13/2002 on the Appointment of Public Service Employees to Struktural Positions, and the Regulations of the Minister of Health Number 75/2014 on the Community Health Center organization.

The suggestion proposed in this thesis was, among others, to provide the opportunity for civil servants to develop their career, each process of the appointment of public service employees to structural positions should comply with the prevailing Government Regulations so as to ensure professionalism and justice for public service employees who wish to develop a career in order to be promoted in positions corresponding to their professionalism, rank, class, working period and education.

Keywords: Government Regulation, Career Development, Appointment of the Leadership Position of the Puskesmas Korpri.

A. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah pusat pelayanan masyarakat, puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Fungsi puskesmas sebagai berikut ;

1. Sebagai pusat pembanguana kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat .

Menurut keputusan menteri kesehatan nomor 128 Tahun 2004 tentang kebijakan dasar puskesmas yang berhak menjadi pimpinan puskesmas adalah Sarjana (Strata –1) yang dalam pendidikan terdapat kurikulum ilmu kesehatan masyarakat jadi para sarjana seperti Dokter Gigi, Sarjana Kesehatan Masyarakat, Sarjana Keperawatan dapat menjadi pimpinan Puskesmas.

Bila didudukan pada Jabatan Struktural seharusnya pimpinan puskesmas setara dengan pejabat eselon III/b. Namun karena adanya PP No. 41 Tahun 2007, pimpinan puskesmas hanya setara dengan pejabat eselon IV/a.

Mengacu pada Permenkes No. 75 Tahun 2014 sebagai berikut :

1) Pasal 32 mengatakan puskesmas mengatakan unit pelayanan teknis dinas kesehatan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2) Pasal 33 ayat 1-5 sebagai berikut :

- a. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala puskesmas
- b. Masa kerja dipuskesmas minimal 2 tahun dan,
- c. Telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas

3) Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala puskesmas.

4) Kepala Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan seorang tenaga kesehatan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Tingkat pendidikan paling rendah sarjana dan memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat.
- b. Masa kerja dipuskesmas minimal 2 (dua) Tahun dan
- c. Telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas.
- d. Kepala puskesmas bertanggungjawab atas seluruh kegiatan dipuskesmas.
- e. Dalam melaksanakan tanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (3)
- f. kepala puskesmas merencanakan dan mengusulkan kebutuhan sumberdaya puskesmas kepada dinas kesehatan kabupaten/kota.

5) Dalam hal ini puskesmas kawasan terpencil dan sangat terpencil tidak tersedia tenaga kesehatan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) huruf a, maka kepala puskesmas merupakan tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan paling rendah diploma 3 .

Puskesmas korpri memiliki jumlah PNS dengan pangkat/ golongan, pendidikan, dan masa kerja sebagai berikut:

1. Pangkat golongan

a) angkat/golongan III/as/d III/d = 14

Orang

b) Pangkat/golongan II/as/d II/d = 4

Orang

c) Pangkat/golongan I/a s/d I/d = -

Orang

2. Pendidikan

a) S1 = 3 Orang

b) D4 = - Orang

c) D3 = 6 Orang

d) D1 = 1 Orang

e) SMA sederajat = 8 Orang

3. Masa Kerja

a) 1 s/d 5 tahun = 1 Orang

b) 5 s/d 10 tahun = 10 Orang

c) 10 s/d 15 tahun = 2 Orang

d) 15 s/d 20 tahun = 4 Orang

e) 20 s/d 30 tahun = 1 Orang

Dalam pelaksanaan kegiatan puskesmas, puskesmas korpri di pimpin oleh kepala puskesmas yang pendidikannya SPK/ SMA sederajat dengan masa kerja 15 tahun, dengan pangkat/ golongan III/c.

Menurut peraturan Permenkes tahun 2014 dinyatakan bahwa kepala puskesmas berpendidikan sarjana kesehatan masyarakat, Hal tersebut juga berkaitan dengan peraturan badan kepegawaian Negara tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah No.100 tahun 2002 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah No.13 tahun 2002 dinyatakan bahwa untuk menjamin kepastian arah pembangunan karir ditetapkan pola dasar dengan keputusan presiden.

B. KERANGKA TEORI

Pengertian karir ditafsirkan beragam oleh para ahli sesuai disiplin ilmunya. Menurut Simaora (2001/505) karier adalah “urutan aktivitas/aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-prilaku, nilai-nilai dan aspiransi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karier.

Menurut pendapat Ekaningrum (2002/256) karier tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional

dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas kejenjang lebih tinggi sehingga karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut pendapat Dalil S (2002:277) karier merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Glueck (1997:134) menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang alami seseorang selama masa kerjanya.

Menurut Sumitro (2001:271) pengalaman, seperti yang dapat dilihat dari biografi seseorang bermanfaat untuk melihat keterampilan, dan kompetensi untuk meningkatkan kewirausahaan, pengembangan nilai-nilai kewirausahaan, dan mendorong untuk mencetuskan ide-ide kewirausahaan.

Promosi PNS di lakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang di butuhkan oleh jabatan penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agamam, ras, dan golongan. Dalam

hal promosi ini, setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk di promosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi, yang di lakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai PNS pada instansi pemerintah. tim penilai kinerja PNS di bentuk pejabat yang berwenang. Promosi pejabat administrasi dan pejabat fungsional PNS di lakukan oleh pejabat Pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah

Berdasarkan peraturan BKN No.13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dan Permenkes No.75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dalam pasal 32 dan 33 mengatakan bahwa puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bahwa kepala puskesmas di pimpin oleh seorang kepala puskesmas. Kepala puskesmas yang di maksudkan merupakan seorang tenaga kesehatan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Tingkat pendidikan paling rendah sarjana dan memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat.
- b. Masa kerja di puskesmas minimal 2 (dua) tahun dan.
- c. Telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas.

Kepala puskesmas bertanggung jawab atas seluruh kegiatan di puskesmas dalam melaksanakan tanggungjawab sebagaimana

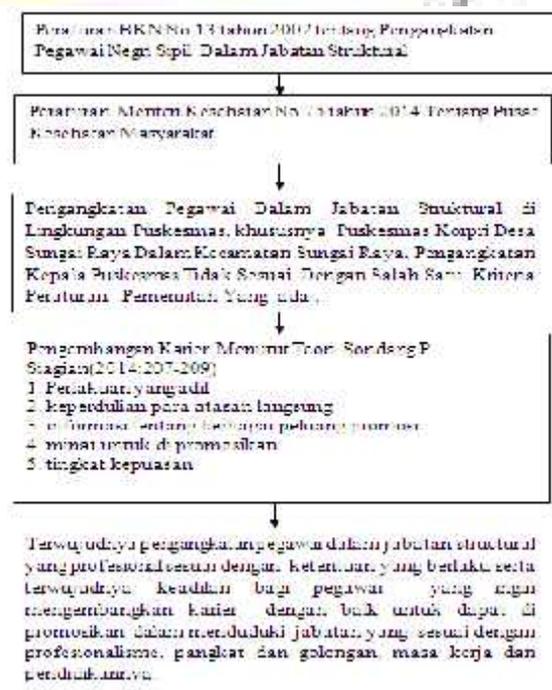
dimaksud, kepala puskesmas merencanakan dan mengusulkan kebutuhan sumber daya puskesmas kepada dinas kesehatan kabupaten/kota. Dalam hal di puskesmas kawasan terpencil dan sangat terpencil tidak tersedia tenaga kesehatan sebagaimana dimaksud pada kreteria pada huruf (a), maka kepala puskesmas merupakan tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan paling rendah diploma 3.

Peneliti menggunakan teori yang telah dikemukakan oleh Sondang P.Siagian (2014:207-209). Agar dapat menentukan jalur karir dan pengembangan karir perlu mempertimbangkan lima faktor antara lain :

1. Perlakuan yang adil
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Minat untuk di promosikan
5. Tingkat kepuasan.

Kerangka pikir penelitian yang akan di lakukan bertumpu pada alur kerangka pikir di bawah ini.

Gambar 1. Bagan alur pikir



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara sistematis nyata dan akurat mengenai pengangkatan pegawai dalam jabatan structural di lingkungan puskesmas korpri desa sungai dalam kecamatan sungai pada dinas kesehatan kabupaten kubu raya, penelitian kualitatif merupakan suatu prasyarat untuk dapat menerapkan dalam kegiatan penelitian yang baik.

Memenuhi Subjek dan objek penelitian agar mendapatkan informasi dan data yang akurat, peneliti menentukan informasi. Adapun subjek dan objek penelitian adalah sebagai berikut :

a. Subjek Penelitian :

1. Sub bag kepegawaian dinas kesehatan kubu raya
2. Bagian tata usaha puskesmas Korpri
3. 3 orang staf puskesmas Korpri

b. Objek Penelitian

Pengangkatan pegawai dalam jabatan structural di lingkungan puskesmas pada dinas kesehatan Kabupaten Kubu Raya khususnya puskesmas Korpri desa sungai raya dalam kesehatan sungai raya kabupaten kubu raya.

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Dalam proses ini hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi arus informasi.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

2. Teknik analisis data

Dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan pengumpulan data dilakukan juga dalam periode tertentu serta data pada saat wawancara

3. Teknik keabsahan data

Pengecekan keabsahan data yang diambil peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu tahap orientasi, tahap ini adalah tahap prasure kelokasi yang akan diteliti, tahap eksplorasi yaitu tahap melakukan wawancara serta dokumentasi, dan tahap membercek setelah diperoleh dilapangan baik melalui obesrvasi, wawancara, atau dokumentasi selanjutnya peneliti akan

mencocokkan data tersebut dengan permasalahan yang diteliti guna melengkapi atau merevisi.

D. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2014:207-209)

Mengatakan agar dapat menentukan jalur karier dan tujuan karier pegawai yang dapat ditempuh perlu mempertimbangkan 5 faktor yang dijadikan teori utama pada penelitian ini antara lain factor-faktor tersebut adalah :

1. Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil dalam berkarier. perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apa bila kriteria promosi di dasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang obyektif, rasional dan di ketahui secara luas di kalangan pegawai. Pengembangan memberikan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk di promosikan di masa depan dan demikian suplay internal dapat lebih terjamin. Berarti organisasi tidak selalu mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti,

diberhentikan, memasuki usia pensiun atau meninggal dunia.

2. Keperdulian Atasan Langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam dalam perencanaan karir masing – masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing – masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi. Padagilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan pegawai. Sikap demikian pada umumnya mengakibatkan keinginan pindah ke organisasi lain menjadi rendah karena para pegawai yakin bahwa organisasi berusaha memelihara kepentingan dan memuaskan kebutuhan para anggotanya.

3. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih

kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda – beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain – lainan pula. Menarik untuk mencatat bahwa kepuasan dalam konteks karir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “ puas “ apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya, meski pun tidak banyak anak tangga yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa “ puas “ karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia – sia karena mustahil untuk dicapai.

4. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Parapegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apa bila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, para pekerja akan mudah beranggapan

bahwa prinsip keadilan dan kesamaan kesempatan untuk dipertimbangkan untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

5. Minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk mengembangkan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya . sebaliknya berbagai faktor tersebut tidak mustahil membatasi keinginan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Hal ini berarti jenis informasi yang dibutuhkan pun berbeda dari seorang pekerja kepekerja yang lain. Disinilah letak pentingnya fleksibelitas dan sikap proaktif dimaksud karena dengan pendekatan demikian bagian yang mengelola sumber daya manusia mengetahui setiap keinginan pegawai dan menyesuaikan pengambilan langkah – langkah tertentu berdasarkan keinginan yang individualistik tersebut.

6. Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural menurut BKN (Badan Kepegawaian Negara) PP No.13 tahun 2002.

Tentang kesatuan pelaksanaan peraturan pemerintah No.100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah. Dalam peraturan pemerintah No.13 tahun 2002 pasal 12 ayat 1 dinyatakan :

- a. Bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier ditetapkan pola dasar karir dengan keputusan presiden.
- b. Pola dasar karier sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) merupakan pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karier dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal , pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat/golongan , ruang tingkat jabatan.
- c. Setiap pimpinan instansi wajib menyusun dan menetapkan pola karier pegawai negeri sipil dilingkungan masing-masing berdasarkan pola dasar karier.

Menurut badan kepegawaian negara PP No.13 tahun 2002 pada pasal 12 mengatakan untuk dapat di angkat dalam jabatan struktural seorang pegawai negeri sipil harus memenuhi syarat pengangkatan sebagai berikut :

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.

- b. Serendah-rendahnya memiliki pejabat 1 (satu) tingkat dibawahjenjang pangkat yang ditentukan.
- c. Memiliki kualifikasidan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekarang ukurannya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- e. Memiliki kompotensi jabatan yang diperlukan.
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam angka 1(satu) pejabat Pembina kepegawaian proses dan pejabat Pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Senioritas
- b. Usia
- c. Pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan
- d. Pengalaman

7. Penetapan pengembangan karier dan promosi jabatan menurut peraturan menteri aparatur Negara.

Persyaratan yang ditentukan BKN yang tertulis diatas sejalan dengan peraturan menteri pendayagunaan Negara aparatur Negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia bahwa sesuai dengan undang-undang No. 5 tahun 2014 di tetapkan bahwa:

- 1) Pengembangan karier telah ditentukan pasal 69 yang berbunyi sebagai berikut:

- 2) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kelulusan instansi pemerintah.
- 3) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan dengan memperhubungkan integritas dan moralitas.
- 4) Pola karier telah ditentukan pasal 71 yang berbunyi sebagai berikut:
 - a. Untuk menjamin potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.
 - b. setiap instansi pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.
- 5) Promosi PNS telah ditentukan pasal 73 yang berbunyi sebagai berikut:
 - a. Promosi PNS di lakukan berdasarkan perbandingan objektif
 - b. Antara, kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreatif dan pertimbangan dari tim penilai kerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan, suku, agama, ras golongan.
 - c. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk

dipromosikan ke jenjang jabatan yang telah tinggi.

- d. Promosi pejabat administrasi dan jabatan fungsional PNS di lakukan oleh pejabat Pembina kepegawaian setelah mendapatkan perhubungan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah.

- e. Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh pejabat yang berwenang.

8. Pengangkatan kepala puskesmas menurut permenkes No 75 tahun 2014.

Menurut permenkes No 75 tahun 2014 sebagai berikut:

1. Pasal 32 mengatakan puskesmas merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.
2. Pasal 33 ayat 1-5 sebagai berikut:
 - a. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala puskesmas
 - b. Masa kerja dipuskesmas minimal 2(dua) tahun dan,
 - c. Telah mengikuti pelatihan manajemen puskesmas.
3. Kepala puskesmas bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dipuskesmas.
4. Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagaimana dimaksudkan kepada ayat (2) huruf a, maka kepala puskesmas merupakan tenaga kesehatan dengan

tingkat pendidikan paling rendah diploma tiga (D.3).

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Proses Pengangkatan Kepala Puskesmas

Pengangkatan kepala puskesmas korpri kurang memperhatikan syarat pengangkatan menurut BKN. Dalam peraturan pemerintah No.13 tahun 2002 bahwa pegawai negeri sipil untuk diangkat menduduki jabatan struktural harus memenuhi syarat pengangkatan yang telah ditentukan, bahwa salah satu syarat yang tidak terpenuhi dalam pengangkatan kepala puskesmas tersebut adalah tidak memiliki kualifikasi tingkat pendidikan yang ditentukan seperti yang tercantum pada syarat pengangkatan dalam jabatan struktural pada huruf c kualifikasi tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

b. Pengembangan Karier

Pengangkatan PNS dalam jabatan yang tidak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah akan mempengaruhi perkembangan karier PNS yang lainnya. Didalam pengembangan karier yaitu pengenalan pihak lain dimaksud bahwa berbagai pihak berwenang memutuskan layak tidak layaknya.

Seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan bagian kepegawaian, pendapat tersebut berkaitan dengan ketentuan Pemerintah didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia UU No.5 tahun 2014 ayat 2 bahwa pola karier telah ditentukan pasal 71 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang berintergrasi secara nasional.
- b. Setiap instansi pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional puskesmas.

c. Promosi Pegawai

Kegiatan dalam mempromosikan pegawai dalam jabatan struktural merupakan salah satu tahapan dalam mengangkat jenjang karier aparatur Negara dalam pengembangan kariernya kedepan. dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Indonesia, bahwa sesuai dengan Undang-Undang No.5 tahun 2014 ayat 3 promosi PNS telah ditentukan pasal 72 pada ayat 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi

kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan.

2. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan lebih tinggi.
3. Promosi pejabat administrasi dan jabatan fungsional PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah.
4. Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksudkan pada ayat (3) dibentuk oleh pejabat yang berwenang.

Jadi sangat jelas di ayat 2. UU NO. 72 tahun 2014 tersebut bahwa pemerintah memberikan hak kepada Pegawai Negeri yang sudah memenuhi syarat biasa dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi baik pejabat administrasi maupun jabatan fungsional bagi Pegawai negeri sipil untuk berkarya didalam mencapai tujuan hidup yang lebih baik dimasa depan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka sebagai sarana pemecahan masalah penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

Untuk memberikan kesempatan bagi PNS untuk dapat mengembangkan kariernya, setiap proses pengangkatan kesempatan pegawai dalam jabatan

hendaknya harus mengikuti peraturan undang-undang yang telah ditetapkan.

Pukesmas korpri tidak memiliki tenaga kepala tata usaha, semua kegiatan administrasi dilaksanakan 1 pekary senior dan 2 tenaga honor sehingga menghambat kegiatan administrasi puskesmas dan menjadi tidak optimal oleh sebab itu penulis menyarankan, tenaga tata usaha dipuskesmas ditambah agar kegiatan administrasi berjalan lancar.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa rasa terwujud apa bila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang obyektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Untuk mewujudkan pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural yang profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperlukan yaitu :

1. Perlakuan yang adil.
2. Kepedulian atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan.
4. Minat untuk dipromosikan.
5. Tingkat kepuasan.

F. REFERENSI

1. Buku-buku

Simamora Henry. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Ekaningrum Indri F, 2002, The Bounderyless Caree, Pada Abad Jurnal (Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi) , Vol .IX .No.1 Februari 2002. FE Unika Soegijapranata. Semarang)

Dalil Sandoro 2002 , Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Asmara Book , Yogyakarta.

Glueck, greer, CG. 1997 Strategy Anghuman Resouces a Beneral Managerial Perspectue, NJ: Prantiee Hall, Engle wood Clifft.

Sumitro, Nana 2001 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Perpektif PIO. Penerbit PIO Fakuktas Psikologi UI, Depok .

P. Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT Bumi Aksara.

2. Dokumen

Peraturan Pemerintah dan Perkemenkes No. 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Arni Antuti
NIM / Periode lulus : E21111038/I
Tanggal Lulus : 19 Juni 2015
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
E-mail adres/ HP : ibututipoligigi@gmail.com / 081348255064

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika*) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

PENGANGKATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PUSKESMAS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUBU RAYA (STUDI KASUS PUSKESMAS KORPRI DESA SUNGAI RAYA DALAM KECAMATAN SUNGAI RAYA)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal Publika



Arni Antuti, S.Sos, M.AB
NIP.197105011997021002

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 5 November 2015

Arni Antuti
NIM. E21111038

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)