

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KENAIKAN PANGKAT
JABATAN FUNGSIONAL DOKTER PENDIDIK KLINIS
DI RSUP NASIONAL DR. CIPTO MANGUNKUSUMO**

Disusun oleh :

NAMA : DIAH ANISA SOLIHA
NPM : 1864002170
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2022**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KENAIKAN PANGKAT
JABATAN FUNGSIONAL DOKTER PENDIDIK KLINIS
DI RSUP NASIONAL DR. CIPTO MANGUNKUSUMO**

Disusun oleh :

NAMA : DIAH ANISA SOLIHA
NPM : 1864002170
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2022**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Diah Anisa Soliha
NPM : 1864002170
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Analisis Faktor – Faktor Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : An Analysis of Factors Affecting Rank Advancement of Physicians with a Clinical Teacher Functional Position Dr. Cipto Mangunkusumo National General Hospital.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis



Dr. Bambang Giyanto, SH, M.Pd

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : DIAH ANISA SOLIHA
NPM : 1864002170
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL TESIS : ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KENAIKAN
PANGKAT JABATAN FUNGSIONAL DOKTER
PENDIDIK KLINIS DI RSUP NASIONAL DR.
CIPTO MANGUNKUSUMO

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada

Hari : Selasa
Tanggal : 28 Juni 2022
Pukul : 09:30 – 11:00

TELAH DINYATAKAN LULUS

PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Hamka, MA. :
Sekretaris : Dr. R. Luki Karunia, MA. :
Anggota / : Dr. Bambang Giyanto, SH, M.Pd :
Pembimbing
Anggota : Dr. Edy Sutrisno, M.Si. :



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat atas rahmat dan karunia-Nya tesis dengan judul “Analisis Faktor – Faktor Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo” dapat terselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) dalam Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Jakarta, konsentrasi Magister Sumber Daya Aparatur (MSDA).

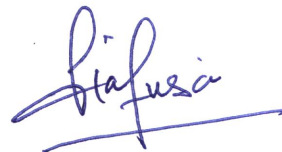
Peneliti menyadari bahwa tesis ini disusun dengan dukungan dari Bapak Dr. Bambang Giyanto, SH, M.Pd, sebagai pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan selalu memberikan semangat, motivasi, arahan serta bimbingan dalam penulisan Tesis. Dengan segala kerendahan hati, peneliti juga menghaturkan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Para Dosen, staf sekretariat dan staf perpustakaan di lingkungan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan waktu, pengetahuan dan bantuan selama proses perkuliahan;
3. Suami peneliti, Otong Suhaemi, Anak-anak, Kireina Mumtaazah Haemi, dan Keinarra Ayesha Haemi, yang tetap setia mendoakan, menemani dan bersedia berbagi pekerjaan rumah selama peneliti menyelesaikan Tesis;
4. RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian;
5. Koordinator Kelompok Substansi Sumber Daya Manusia, Yayat Rohayati, SH, MM yang memberikan izin dan dukungan kepada peneliti dalam melaksanakan perkuliahan;
6. Para Narasumber yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan kepada peneliti dalam melakukan penelitian;

7. Rekan-rekan di Kelompok Substansi Sumber Daya Manusia, khususnya tim di Subkoordinator Administrasi SDM, Maulana, Nanang, Arti, Ando, Eta, Nita, Citra, Risma, Ziko, Tri, Nuryanti, Iin, Aris, Asep, Lala, Rima dan rekan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang sudah membantu memberikan masukan kepada peneliti dan menjadi teman diskusi;
8. Rekan-rekan konsentrasi MSDA, Politeknik STIA LAN angkatan 2018 atas dukungan, bantuan dan motivasi sehingga peneliti bisa menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
9. Semua pihak yang terkait dan mendukung proses penyusunan Tesis ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Sebagai manusia, peneliti menyadari bahwa Tesis ini tidak terlepas dari kekurangan dan ketidaksempurnaan, namun peneliti berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti, instansi RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, serta Politeknik STIA LAN Jakarta.

Jakarta, 28 Juni 2022



Diah Anisa Soliha

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KENAIKAN PANGKAT JABATAN FUNGSIONAL DOKTER PENDIDIK KLINIS DI RSUP NASIONAL DR. CIPTO MANGUNKUSUMO

Diah Anisa Soliha, Bambang Giyanto

Politeknik STIA LAN Jakarta

RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) sebagai rumah sakit pendidikan memiliki pemangku jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis yang tidak hanya melakukan pelayanan kepada pasien, tetapi juga melakukan pelayanan pendidikan dan penelitian. Sebagai bentuk pengembangan karier, dokter pendidik klinis mendapatkan kenaikan pangkat. Pada pelaksanaan proses kenaikan pangkat dokter pendidik klinis, peneliti mencermati terdapat ketidاكلancaran dimana seharusnya seorang dokter pendidik klinis bisa mendapatkan kenaikan pangkat minimal dua tahun dari pangkat terakhir, namun masih terdapat lima puluh lima dokter yang belum naik pangkat lebih dari lima tahun. Selain itu, terdapat empat orang dokter yang terpaksa harus pensiun di usia enam puluh tahun dikarenakan keterlambatan dalam pengurusan kenaikan jabatan/pangkat. Atas dasar permasalahan tersebut, tujuan diadakannya penelitian ialah untuk mengetahui proses kenaikan pangkat jabatan fungsional dokter serta strategi untuk meningkatkan efektivitas proses kenaikan pangkat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, metode pengambilan data melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat dari proses kenaikan pangkat JF dokter pendidik klinis di RSCM adalah prestasi kerja yakni penyusunan DUPAK, kurangnya peran dari mentor dan sponsor serta dukungan dari bawahan. Saran dari peneliti untuk proses kenaikan pangkat diantaranya melakukan rotasi terhadap PIC SDM di KSM dengan kinerja kurang baik, melakukan sidang tim penilai DUPAK, membuat aplikasi penyusunan DUPAK elektronik dan melakukan bimbingan penyusunan DUPAK secara berkala.

Kata kunci : kenaikan pangkat; dokter pendidik klinis

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING RANK ADVANCEMENT OF PHYSICIANS WITH A CLINICAL TEACHER FUNCTIONAL POSITION DR. CIPTO MANGUNKUSUMO NATIONAL GENERAL HOSPITAL

Diah Anisa Soliha, Bambang Giyanto

Politeknik STIA LAN Jakarta

National Hospital Dr. Cipto Mangunkusumo as a teaching hospital has a Physicians with a Clinical teacherfunctional position who not only provides services to patients, but also provides educational and research services. As a form of career development, a Physicians with a Clinical teacherfunctional position get rank advancement. During the rank advancement process for a Physicians with a Clinical teacherfunctional position, researchers observed that there were irregularities where they should be able to get a rank advancement at least two years from the last rank, but there are still fifty-five doctors who have not been promoted for more than five years. In addition, there were four doctors who were forced to retire at the age of sixty due to delays in obtaining ranks. Based on these problems, this study aims to determine the rank advancement process for a Physicians with a Clinical teacher functional position as well as strategies to increase the effectiveness of the rank advancement process. This study uses a descriptive qualitative method with data collection methods through interviews, observation and document review. The results showed that the inhibiting factors from the rank advancement process of a Physicians with a Clinical teacher functional position at RSCM were work performance, composing of DUPAK, the lack of roles from mentors and sponsors and support from subordinates. Suggestions from researchers for the rank advancement process include rotating HR PICs in KSM with poor performance, conducting DUPAK assessment team meetings, making electronic DUPAK applications and providing regular guidance on DUPAK forming.

Keywords: rank advancement ; physicians with a clinical teacher functional position

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Rumusan Permasalahan	13
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Tinjauan Kebijakan Dan Teoritis	18
1. Tinjauan Kebijakan	18
2. Tinjauan Teori.....	35
C. Kerangka Berpikir	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	65
A. Metode Penelitian	65
B. Teknik Pengumpulan Data	65
1. Metode Wawancara	65
2. Metode Observasi	68
3. Metode Dokumen	69

C. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	69
1. Reduksi Data	69
2. Penyajian Data	69
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi	69
D. Instrumen Penelitian	70
BAB IV HASIL PENELITIAN	71
A. Gambaran Obyek Penelitian	71
1. Sejarah RSCM	71
2. Struktur Organisasi RSCM	72
3. Sumber Daya Manusia di RSCM	73
B. Hasil Dan Analisis Penelitian	74
1. Proses Kenaikan Pangkat JF Dokter Pendidik Klinis	75
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kenaikan Pangkat....	100
3. Strategi meningkatkan Efektivitas Kenaikan Pangkat JF Dokter Pendidik Klinis	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	125
A. Simpulan	125
B. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129

STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data PNS RSCM yang Menduduki Jabatan Fungsional	6
Tabel 1.2 Jenjang Jabatan dan Pangkat pada Jabatan Dokter Pendidik	9
Tabel 1.3 Data Lama Waktu Menduduki Golongan / Pangkat Terakhir bagi Pemangku Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis	10
Tabel 2.1 Matriks Perbandingan Substansi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkait dengan pangkat dan jabatan	19
Tabel 2.2 Susunan Pangkat dan Golongan Ruang PNS	49
Tabel 2.3 Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan/Pangkat Dokter Pendidik Klinis dengan Pendidikan Dokter Spesialis	54
Tabel 2.4 Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan/Pangkat Dokter Pendidik Klinis dengan Pendidikan Dokter Subspesialis/Spesialis Konsultan	54
Tabel 3.1 Informan Penelitian	62
Tabel 4.1 Data Ketenagaan RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo per 31 Desember 2021	73
Tabel 4.2 Data Kenaikan Pangkat Dokter Pendidik Klinis Periode 2020 – April 2022.....	90
Tabel 4.3 Pengelola Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional di KS SDM	96
Tabel 4.4 Data Dokter Pendidik Klinis RSCM berdasarkan Masa Kerja	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jabatan di Lingkungan Kementerian / Lembaga	3
Gambar 1.2	Data Pegawai RSCM Berdasarkan Jenis Tenaga	6
Gambar 1.3	Komposisi Jenjang Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSCM	8
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	64
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RSUP Nasional Dr.Cipto Mangunkusumo.	72
Gambar 4.2	Grafik Komposisi Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo per 1 April 2022	74
Gambar 4.3	Alur Proses Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis	78
Gambar 4.4	Alur Pengusulan Kenaikan Pangkat JF Gol II dan III serta (IV/a - IV/b Khusus Dokdiknis, Dokter dan Dokter gigi	82
Gambar 4.5	Alur Proses Kenaikan Pangkat JF Gol IV/a – IV/b (selain Dokter, Dokter Gigi dan Dokter Pendidik Klinis dan Gol IV/c – IV/d (Seluruh JF)	84
Gambar 4.6	Alur Proses Penetapan Angka Kredit pada Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan	87
Gambar 4.7	Timeline Pengajuan Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis Jenjang Utama	93
Gambar 4.8	Data JF Dokter Pendidik Klinis berdasarkan Spesialisasi per 1 April 2022	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 2 Surat Lolos Kaji Etik Penelitian

Lampiran 3 Pedoman Wawancara dengan *Key Informan*

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup Penulis

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR SINGKATAN

ABK	: Analisa Beban Kerja
ASN	: Aparatur Sipil Negara
Dokdiknis	: Dokter Pendidik Klinis
DUPAK	: Daftar Usul Penetapan Angka Kredit
JA	: Jabatan Administrasi
JF	: Jabatan Fungsional
JPT	: Jabatan Pimpinan Tinggi
KS	: Kelompok Substansi
PIC	: <i>Person in Charge</i>
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia
SK	: Surat Keputusan
UU	: Undang – Undang

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut sebagai PNS ialah salah satu diantara Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus mampu secara profesional menjalankan peran utama selaku pelaksana kebijakan publik sesuai dengan amanah Undang-Undang. Peran utama seorang PNS adalah sebagai pelaksana peraturan/kebijakan, abdi masyarakat dan perekat pemersatu bangsa. Seorang PNS dalam peran sebagai seorang abdi negara serta masyarakat, memiliki kedudukan serta berperan dalam keberlangsungan pemerintahan serta pembangunan demi terwujudnya tujuan nasional. Masyarakat dewasa ini banyak memperhatikan dan menuntut kinerja PNS dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sehingga proses pelayanan dapat berjalan dengan lancar, bebas dari korupsi, jujur, adil dan bermanfaat terhadap kelangsungan hidup masyarakat.

Untuk mewujudkan pemberian pelayanan prima terhadap masyarakat, diperlukan ASN yang profesional, berkompeten, mampu menjalankan tugas dengan baik dan berhasil guna. Hal tersebut merupakan tugas besar bagi pemerintah untuk membenahi ASN dengan mengacu kepada sistem merit. Sistem merit sendiri termasuk ke dalam salah satu sistem dari manajemen sumber daya manusia, yakni Manajemen ASN. Sistem merit didasarkan kepada standar kualitas, kompetensi serta kinerja dari seorang ASN dengan adil dan juga wajar, tidak membedakan suku, agama, ras serta warna kulit, pilihan politik, asal usul, status pernikahan, umur, jenis kelamin ataupun kondisi cacatan.

Manajemen ASN merupakan pengelolaan ASN guna meningkatkan profesionalisme ASN, bernilai dasar, memiliki etika keprofesian, bebas dalam intervensi secara politik, bersih dari korupsi, kolusi, serta nepotisme. Pengelolaan untuk ASN terbagi menjadi dua yakni Pengelolaan Manajemen PNS serta Pengelolaan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Manajemen PNS mencakup hal-hal terkait pengelolaan PNS diantaranya

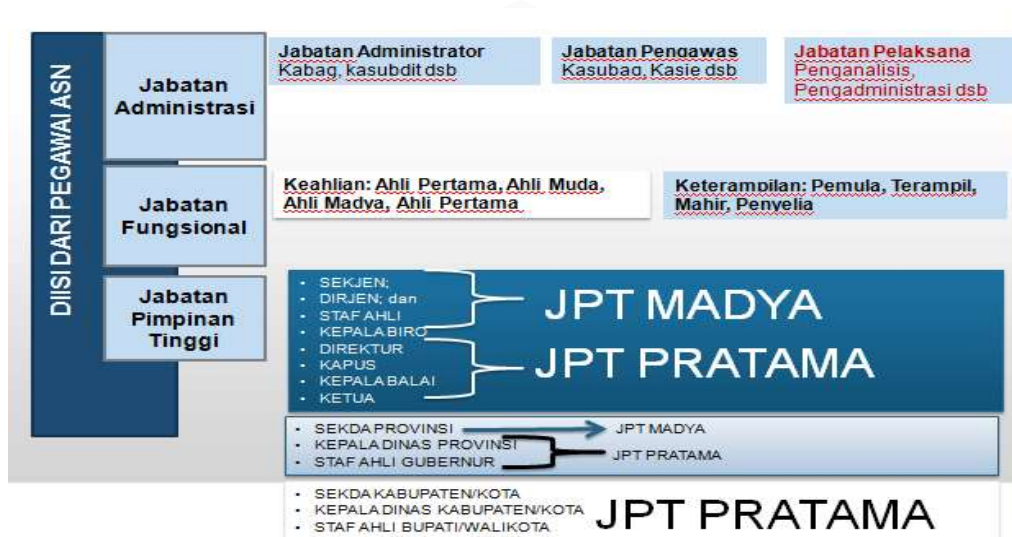
penyusunan serta ditetapkannya kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi dan sebagainya.

Pangkat dan Jabatan sebagai salah satu unsur Manajemen PNS sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN) mengenai Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen PNS berperan cukup penting dalam pengelolaan dan pengembangan karier PNS. Lebih lanjut, Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) nomor 28 tahun 2020 menyebutkan bahwa PNS dalam perencanaan mengembangkan karier terdapat unsur yang harus dipertimbangkan diantaranya umur, tingkatan pendidikan, kualifikasi pendidikan, integritas serta moralitas, nilai standar kompetensi jabatan, pengalaman dalam jabatan, penilaian kinerja, kelas jabatan, lama bekerja, dan kesesuaian pangkat dan golongan ruang. Pengembangan karier merupakan salah satu bagian krusial dalam Manajemen ASN. Karier ialah keseluruhan pekerjaan maupun jabatan yang diduduki atau ditangani dalam kehidupan pekerjaan seseorang. Jadi, dapat diartikan bahwa karier seorang ASN adalah tahap perkembangan pencapaian suatu posisi jabatan selama menjadi seorang ASN, dari yang terendah hingga tingkat tertinggi.

Pangkat dapat diartikan sebagai suatu kedudukan yang menerangkan tingkat jabatan seseorang dilihat dari tingkat kerumitan permasalahan, tanggung jawab dan syarat kualifikasi tugas yang dipergunakan untuk dasar penggajian, sedangkan jabatan merupakan kedudukan yang menerangkan tugas pokok, fungsi dan beban kerja, kewenangan, serta hak yang dimiliki pada suatu satuan organisasi. Seorang PNS yang diangkat dalam jabatan merupakan bentuk pengembangan karier bagi PNS pada suatu organisasi untuk menunjukkan peningkatan jenjang jabatan berdasarkan alur karier yang telah direncanakan. Disebutkan dalam UU ASN bahwa seorang PNS dapat memangku Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Jabatan Administrasi antara lain adalah Jabatan Administrator, Pengawas dan Pelaksana. Jabatan Fungsional selanjutnya disebut sebagai JF terbagi menjadi Keahlian dan Keterampilan. Jabatan

Pimpinan Tinggi (JPT) terbagi menjadi JPT Utama, JPT Madya, dan JPT Pratama. Secara lebih lengkap, klasifikasi jabatan ASN terlihat dalam gambar berikut.

Gambar 1.1 Jabatan di Lingkungan Kementerian / Lembaga



Sumber : Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Jabatan Administrasi adalah sekumpulan jabatan dengan tugas pokok fungsi terkait pelayanan publik dan juga administrasi pemerintahan dan pembangunan, yang dipangku oleh seorang ASN di instansi pemerintahan. Jenjang JA terdiri dari jabatan administrator, pengawas, dan pelaksana. Tugas dan tanggung jawab Jabatan administrator ialah melaksanakan pelayanan kepada publik dan administrasi pemerintah sebagai pemimpin. Tanggung jawab untuk Jabatan pengawas ialah pengendalian kegiatan yang dilaksanakan oleh pelaksana. Sedangkan jabatan pelaksana mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah, saat ini terjadi pemangkasan beberapa jabatan struktural/administrator eselon 3 dan eselon 4 dialihkan menjadi JF. Hal ini bertujuan untuk memangkas birokrasi pemerintahan yang selama ini dinilai lambat. Selain hal tersebut, guna mewujudkan Smart ASN maka setiap ASN diarahkan untuk dapat menjadi ASN yang profesional, berintegritas dan memiliki wawasan global. Atas dasar hal tersebut, peneliti akan memfokuskan penelitian untuk Jabatan Fungsional. Pengertian JF menurut Undang-Undang ASN adalah kumpulan

kelompok jabatan yang memiliki keahlian serta keterampilan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi terkait dengan pelayanan fungsionalnya. Kriteria JF sebagaimana tercantum di pasal 70 Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS diantaranya yakni tugas pokok dan fungsi pejabat fungsional berhubungan dengan instansi pemerintahan, diwajibkan memiliki keahlian ataupun keterampilan spesifik beserta bukti sertifikasi dan/atau penilaian tertentu, serta kemandirian ketika melaksanakan tugas profesi. Mengacu pada hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa PNS yang memegang JF merupakan PNS yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu guna mendukung kelangsungan pekerjaannya namun mampu menjalankan tugas profesinya secara mandiri. JF tidak tertera pada struktur organisasi, tetapi agar organisasi dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan adanya JF.

Pembinaan karir PNS secara sistematis, berkelanjutan dan ideal merupakan salah satu cara dalam proses pembentukan profesionalisme PNS. Jabatan fungsional pada dasarnya memiliki keunggulan dari jabatan administrasi ataupun jabatan lainnya dari sisi jenjang karir serta kecepatan dalam mengembangkan karir PNS. Seorang pemangku JF jenjang keahlian dapat mencapai pangkat lebih tinggi dibandingkan dengan pemangku jabatan administrasi dengan level pendidikan yang sama. Selain itu, pemangku JF juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat lebih cepat, yakni dalam waktu dua tahun apabila angka kredit memenuhi persyaratan, sementara untuk jabatan lainnya membutuhkan waktu empat tahun untuk naik pangkat.

Jabatan Fungsional terbagi menjadi dua kategori, yakni Keahlian dan Keterampilan. Jabatan Fungsional keahlian terdiri dari jenjang utama, madya, muda dan pertama, sedangkan JF keterampilan terbagi menjadi jenjang penyelia, mahir, jterampil dan pemula. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara dalam Buku Statistik PNS Juni 2020, dari 4.121.176 PNS per Juni 2020, 50,88% merupakan JF tertentu, terdiri dari : 1.451.591 Tenaga Guru (69,23%), 320.427 Tenaga Kesehatan (15,28%), 248.709 Tenaga Teknis (11,86%) dan 76.149 Tenaga Dosen (3,63%). Bila dilihat dari data tersebut di atas, jumlah pemangku JF masih separuh dari jumlah PNS yang ada. Berdasarkan data di laman website

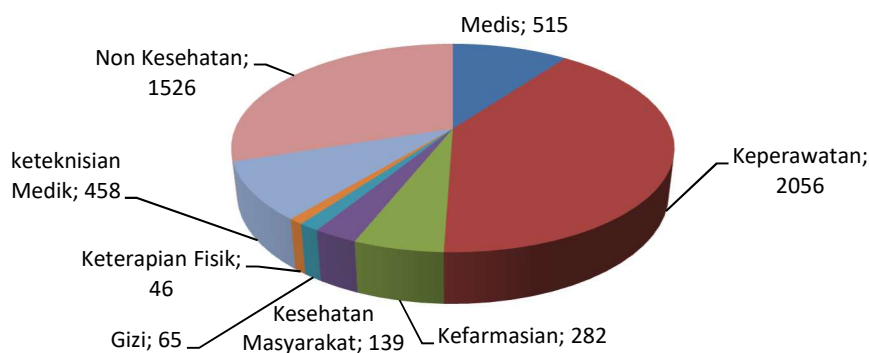
www.menpan.go.id, hingga tahun 2019, terdapat 193 jenis JF yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan 50 instansi pembina.

Pengangkatan menjadi JF ditujukan sebagai suatu perwujudan dalam pengembangan karier seorang PNS. Pengembangan karier seorang PNS dilaksanakan mengacu kepada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja serta kebutuhan dari instansi pemerintahan itu sendiri yang dapat dilaksanakan melalui promosi ataupun mutasi. Kesempatan untuk mengembangkan karier melalui promosi dapat diberikan kepada seorang PNS yang menduduki jabatan administrasi maupun JF. Seorang PNS pemangku JF ahli madya memiliki kesempatan untuk diberikan promosi menjadi JPT pratama sepanjang syaratnya terpenuhi. Begitu pula dengan pemangku JF ahli utama, bisa mendapatkan promosi menjadi JPT madya. Hal ini tentu saja sangat menguntungkan bagi seorang pemangku JF, karena selain sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme, mereka dapat memiliki kesempatan menduduki jabatan struktural.

Pengangkatan ke dalam JF bagi seorang PNS bukan berarti mudah dilakukan. Walaupun seorang PNS mampu memenuhi syarat kompetensi serta kualifikasi, sesuai dengan ketentuan Manajemen PNS, pengangkatan PNS ke dalam JF merupakan pengisian kebutuhan JF yang lowong pada saat penetapan Pengadaan PNS. Selain hal tersebut, pengangkatan JF juga harus memperhatikan peta jabatan yang tersedia dalam satu instansi. Jika peta jabatan tidak tersedia atau sudah terisi secara keseluruhan, maka pengangkatan dalam JF tidak dapat dilakukan hingga peta jabatan tersedia kembali. Peta jabatan juga diperhatikan dalam proses kenaikan pangkat seorang pemangku JF, jika peta jabatan tidak tersedia, maka seorang pemangku JF tidak dapat dipertimbangkan untuk naik jenjang/naik pangkat. Jika tidak tersedia peta jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi di suatu instansi, maka pengembangan karier seorang PNS akan terhambat. Banyak PNS yang akhirnya memilih untuk pindah instansi agar dapat mengembangkan karier ke jenjang JF yang lebih tinggi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri sehingga membuat sebagian PNS takut untuk menduduki JF.

Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) adalah Unit Pelayanan Teknis di bawah Kementerian Kesehatan yang berstatus sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Berdasarkan data kepegawaian Bagian SDM Tahun 2020, saat ini RSCM memiliki 5.087 pegawai, dimana 2.724 pegawai merupakan Pegawai Negeri Sipil/PNS dan 2.363 merupakan Pegawai Non PNS BLU RSCM. Dari 2.724 PNS, 39 PNS duduk dalam jabatan struktural, 1.587 JF, sedangkan 1.092 menjabat sebagai administrasi pelaksana. Pegawai di RSCM terdiri dari berbagai jenis tenaga. Data pegawai RSCM berdasarkan jenis tenaga dapat terlihat pada gambar 1.2.

Gambar 1.2 Data Pegawai RSCM Berdasarkan Jenis Tenaga



Sumber : Data Kepegawaian Bagian SDM per 31 Desember 2020 (database kepegawaian internal RSCM)

Berdasarkan data kepegawaian RSCM, dari 2.724 PNS di RSCM, sebanyak 1.587 menduduki Jabatan Fungsional. RSCM selaku rumah sakit pusat rujukan nasional memiliki pegawai yang menduduki beragam jenis dan jenjang jabatan fungsional, terbagi menjadi JF Kesehatan dan Non Kesehatan. Data Jumlah PNS pemangku Jabatan Fungsional tergambar pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data PNS RSCM yang Menduduki Jabatan Fungsional

Jenis Jabatan Fungsional	No	Nama Jabatan Fungsional	Jumlah Pemangku
Jabatan Fungsional Kesehatan	1	Apoteker	15
	2	Asisten Apoteker	43
	3	Asisten Penata Anestesi	3
	4	Bidan	39

	No	Nama Jabatan Fungsional	Jumlah Pemangku
	5	Dokter	10
	6	Dokter Gigi	10
	7	Dokter Pendidik Klinis	247
	8	Fisikawan Medis	5
	9	Fisioterapis	15
	10	Nutrisionis	20
	11	Okupasi Terapis	4
	12	Ortotis Prostetis	2
	13	Pembimbing Kesehatan Kerja	1
	14	Penata Anestesi	1
	15	Perawat	965
	16	Perawat Gigi	21
	17	Perekam Medis	38
	18	Pranata Laboratorium Kesehatan	58
	19	Psikolog Klinis	1
	20	Radiografer	23
	21	Refraksionis Optisien	6
	22	Sanitarian	2
	23	Teknisi Elektromedis	16
	24	Teknisi Gigi	1
	25	Teknisi Transfusi Darah	20
	26	Terapis Wicara	6
Jabatan Fungsional Non Kesehatan	27	Arsiparis	5
	28	Analisis Kepegawaian	2
	29	Auditor	1
	30	Pranata Hubungan Masyarakat	7
	TOTAL		1587

Sumber : Database Kepegawaian SIMKA Kementerian Kesehatan per 31 Desember 2020

Bila dilihat dari data tersebut di atas, jabatan fungsional perawat dan dokter pendidik klinis memiliki jumlah pemangku terbanyak di RSCM, sejalan dengan salah satu bisnis utama rumah sakit yakni kuratif/pengobatan pasien. Selain menjadi rumah sakit umum pusat nasional, RSCM adalah rumah sakit pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 93 tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan, rumah sakit pendidikan yakni sebuah rumah sakit yang berfungsi tidak

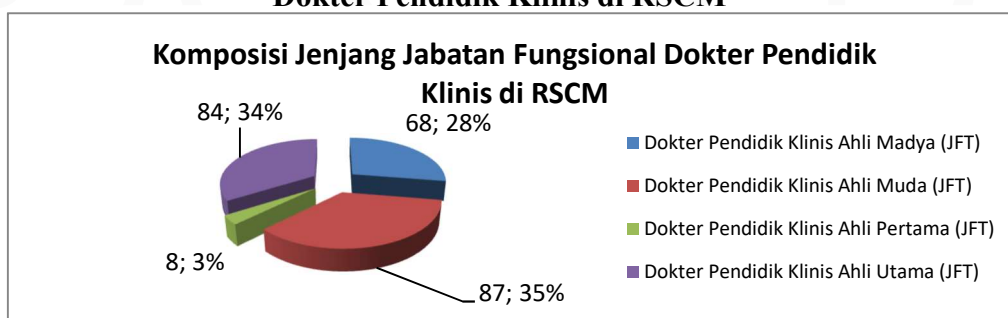
sebagai tempat pelayanan kesehatan saja, tetapi juga menjadi tempat pendidikan dan penelitian secara terpadu dalam bidang pendidikan kedokteran dan/atau kedokteran gigi, pendidikan berkelanjutan, dan pendidikan kesehatan lainnya secara multi profesi. Memperhatikan hal tersebut, peneliti akan memfokuskan penelitian kepada JF Dokter Pendidik Klinis.

Dokter Pendidik Klinis selanjutnya disebut sebagai Dokdiknis merupakan JF dalam rumpun kesehatan di rumah sakit pendidikan, yang tidak hanya memiliki tanggung jawab, tugas pokok fungsi serta kewenangan dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan / medis, namun juga berperan dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Selain itu, seorang Dokdiknis juga memiliki tugas dalam memberikan bimbingan terhadap peserta pendidikan dokter serta dokter spesialis. Tidak hanya ketiga unsur tugas di atas, Dokdiknis juga wajib melakukan kegiatan penelitian dalam ilmu kedokteran sebagai bentuk pengembangan ilmu, dengan pejabat yang berwenang memberikan hak dan kewajiban secara penuh.

Dalam peta jabatan, kebutuhan JF Dokdiknis cukup besar hingga mencapai lebih dari 1000 orang, hal ini dikarenakan RSCM adalah rumah sakit rujukan nasional dan juga rumah sakit pendidikan. Mengingat untuk dapat memperoleh kenaikan jabatan dan pangkat bagi seorang pemangku JF harus memperhatikan peta jabatan, maka kebutuhan yang cukup besar tersebut bisa menjadi keuntungan tersendiri bagi pemangku JF Dokdiknis.

Komposisi pemangku jabatan fungsional dokter pendidik klinis di RSCM dapat dilihat pada Gambar 1.3.

Gambar 1.3 Komposisi Jenjang Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSCM



Sumber : Database SIMKA Kementerian Kesehatan per 31 Desember 2020

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera nomor : PER/17/M.PAN/9/2008 tentang JF Dokter Pendidik Klinis dan Angka Kreditnya mengkategorikan jenjang keahlian dokter pendidik klinis ke dalam jenjang ahli utama, madya, muda dan pertama, dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Jenjang Jabatan dan Pangkat pada Jabatan Dokter Pendidik Klinis

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat/Golongan Ruang
1	Ahli Pertama	Penata Muda Tingkat I (III.b)
2	Ahli Muda	Penata (III.c) dan Penata Tingkat I (III.d)
3	Ahli Madya	Pembina (IV.a), Pembina Tingkat I (IV.b) dan Pembina Utama Muda (IV.c)
4	Ahli Utama	Pembina Utama Madya (IV.d), Pembina Utama (IV.e)

Sumber : Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis dan Angka Kreditnya

Pangkat dan jabatan Dokdiknis dapat berbeda dengan yang tercantum dalam tabel 1.2, dikarenakan pengangkatan menjadi JF Dokdiknis ditetapkan mengacu pada angka kredit secara kumulatif yang diraih para pemangku dan telah disahkan oleh pejabat berwenang dalam penetapan perolehan angka kredit.

Angka kredit yang tersebut di atas ialah satuan nilai yang berasal dari unsur kegiatan dan juga penjumlahan dari nilai pada butir kegiatan PNS Dokter Pendidik Klinis yang harus diraih guna mendukung pembinaan karier dalam hal pangkat dan jabatan. Persyaratan utama dalam pengusulan kenaikan pangkat JF adalah angka kredit. Unsur dan sub-unsur kegiatan Dokdiknis yang mendapatkan nilai angka kredit yakni : (a) pendidikan; (b) pelayanan spesialistik; (c) pengabdian masyarakat; (d) pelayanan pendidikan; (e) penelitian; dan (f) penunjang tugas. Pemangku JF bisa mendapatkan kenaikan pangkat lebih cepat dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja menggunakan angka kredit. Pejabat fungsional yang telah bekerja di pangkat terakhir selama dua tahun dan bisa mencapai angka kredit sesuai syarat, dapat dinaikkan pangkatnya satu tingkat lebih tinggi.

Kenaikan pangkat merupakan suatu bentuk penghargaan kepada PNS berdasarkan prestasi kerja dan pengabdian kepada Negara. Periode kenaikan

pangkat ditetapkan dua periode setiap tahun yakni 1 April dan 1 Oktober. Pemberian kenaikan pangkat terbagi menjadi dua yaitu kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. PNS yang tidak duduk dalam jabatan struktural ataupun JF tertentu bisa mendapatkan Kenaikan pangkat reguler. Pemberian kenaikan pangkat reguler dalam satu tingkat lebih tinggi dapat diusulkan apabila seorang PNS telah sekurang-kurangnya menduduki pangkat terakhir selama 4 tahun dan penilaian prestasi kerja memiliki nilai minimal baik pada tiap unsur dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Seorang PNS mendapatkan Kenaikan pangkat pilihan bila : memangku atau diangkat dalam jabatan struktural maupun JF tertentu, memangku jabatan tertentu yang diangkat berdasarkan Keputusan Presiden, meraih peningkatan prestasi kerja yang luar biasa baik, diangkat sebagai pejabat negara, dan sebagainya.

Percepatan waktu kenaikan pangkat bagi pejabat fungsional sangat menguntungkan dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk mewujudkan kenaikan pangkat dan jenjang jabatan merupakan salah satu unsur rencana pengembangan karir bagi PNS. Berdasarkan data kepegawaian yang ada di RSCM, dari 247 pemangku jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis, 55 orang diantaranya lebih dari 5 tahun menduduki pangkat terakhir, sedangkan 25 orang sudah 4 tahun menduduki pangkat terakhir. Sedangkan 190 diantaranya sudah menduduki pangkat terakhir selama ≤ 3 tahun, seperti tergambar pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Lama Waktu menduduki Golongan / Pangkat Terakhir bagi Pemangku Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis

Golongan	Lama Waktu menduduki Golongan terakhir					
	< 1 tahun	1 tahun	2 tahun	3 tahun	4 tahun	> 5 tahun
III/b					7	2
III/c	15	35	6	3		8
III/d	1	12	8			
IV/a	7	7	3	2	3	4
IV/b	2	5	4	4	5	7
IV/c	4	6	7	4	6	24
IV/d	1	8	5		4	10
TOTAL	30	73	33	13	25	55

Sumber : Database Kepegawaian SIMKA Kementerian Kesehatan per 31 Desember 2020

Pada tabel 1.3, dapat terlihat bahwa pemangku jabatan fungsional dokter pendidik klinis, dari 55 orang yang sudah lebih dari 5 tahun menduduki pangkat dan jabatan terakhir, 45 diantaranya memiliki pangkat IV/a ke atas, bahkan lebih dari 50% menduduki jabatan IV/c ke atas. Perbedaan persentase jumlah pemangku berdasarkan pangkat golongan ini diketahui disebabkan beberapa hambatan, diantaranya adanya perbedaan tim penilai angka kredit bagi Dokdiknis. Bagi Dokdiknis dengan jenjang pertama dan muda, penilaian angka kredit dilakukan oleh tim penilai instansi dalam hal ini RSCM, dan ditetapkan oleh Direktur RSCM. Bagi Dokdiknis jenjang madya dan utama, penilaian angka kredit dinilai oleh tim penilai pusat dan penetapannya oleh Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan. Terdapat perbedaan lama waktu proses penetapan angka kredit bagi pemangku JFDokdiknis berdasarkan tim penilai. Proses penilaian angka kredit jenjang pertama dan muda yang ditetapkan oleh tim penilai internal RSCM dilaksanakan selama minimal satu bulan, di lain sisi proses penetapan angka kredit bagi pemangku jabatan fungsional madya (pangkat IV/a – IV/c) dan utama (IV/d – IV/e) membutuhkan waktu lebih lama waktu lebih dari 6 bulan bahkan jika ada persyaratan yang belum terpenuhi, penetapan bisa mundur menjadi 1 tahun. Proses penetapan angka kredit yang terhambat sudah pasti akan memperlambat proses kenaikan pangkat pemangku jabatan fungsional Dokdiknis. Penelusuran berkas usulan angka kredit / DUPAK di tim penilai pusat sulit untuk dilakukan, bahkan terkadang berkas DUPAK tidak ditemukan atau hilang sehingga harus dikirimkan ulang usulan DUPAK tersebut. Selain hal tersebut diketahui juga bahwa terdapat kesulitan bagi pemangku jabatan fungsional Dokdiknis dalam pembuatan DUPAK. Selama ini, seorang Dokdiknis dalam pembuatan DUPAK dibantu oleh tenaga administrasi yang ada di departemen medis ataupun asisten yang direkrut pribadi oleh pemangku Dokdiknis. Tidak semua departemen medis memiliki tenaga administrasi yang mumpuni dalam hal pembuatan DUPAK, sehingga membutuhkan bimbingan dan arahan dari bagian kepegawaian rumah sakit.

Berdasarkan Permen-PAN PER/17/M.PAN/9/2008, pemangku JF dokter pendidik klinis apabila tidak bisa mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan

selama rentang waktu lima tahun sejak duduk pada pangkat terakhir, dibebaskan sementara pada jabatannya, dan bila setelah satu tahun setelah dibebaskan, pengumpulan angka kredit masih tidak dapat dilakukan, maka pejabat fungsional tersebut harus diberhentikan sebagai JF dokter pendidik klinis. Berdasarkan data pada tabel 1.3 maka, 55 pejabat fungsional Dokter Pendidik Klinis harus diberikan pembebasan sementara dari jabatannya.

Penelusuran terkait dengan terhambatnya proses kenaikan pangkat pemangku JF Dokter Pendidik Klinis ini menarik untuk diteliti, mengingat sebagai seorang dokter yang memberikan pelayanan, tidak mengumpulkan angka kredit tidak selalu berarti yang bersangkutan tidak hadir/tidak bekerja, namun lebih kepada waktu atau teknis untuk mengumpulkan dokumen angka kredit yang tidak diketahui oleh yang bersangkutan. Keterlambatan kenaikan pangkat akan berpengaruh pada motivasi kerja yang bersangkutan dan penghargaan yang dirasakan oleh dokter sebagai seorang PNS yang telah mengabdikan diri untuk pelayanan rumah sakit. Selain hal tersebut, keterlambatan dalam kenaikan pangkat juga dapat berpengaruh pada batas usia pensiun pemangku JF dokter pendidik klinis.

Berdasarkan PP 11 Tahun 2017, pasal 239 ayat (2) dijelaskan mengenai Batas Usia Pensiun seorang PNS yaitu :

- a. Pejabat administrasi dan fungsional dengan jenjang ahli muda, pertama juga pejabat dengan jenjang keterampilan batas usia pensiunnya ialah 58 tahun;
- b. Pejabat pimpinan tinggi serta pejabat fungsional dengan jenjang ahli madya, pensiun di usia 60 tahun;
- c. Pejabat fungsional jenjang ahli utama, pensiun di usia 65 tahun.

Mengacu pada Tabel 1.2 apabila pemangku JF berada pada jenjang muda, golongan III/c - III/d, maka batas usia pensiunnya yaitu 58 tahun, dan untuk jenjang madya dengan golongan IV/a - IV/c batas usia pensiunnya adalah 60 tahun. Pemangku JF yang mengalami hambatan dalam proses kenaikan pangkat, sedangkan usianya sudah mencapai 60 tahun, maka PNS tersebut akan pensiun, sedangkan tenaga Dokdiknis sangat dibutuhkan tidak hanya dalam pelayanan pasien namun juga untuk pelayanan pendidikan. Berdasarkan hasil penelusuran data

kenaikan pangkat dan pensiun pemangku JFDokdiknis, terdapat 4 orang pemangku JF dokter pendidik klinis yang harus pensiun di usia 60 tahun dikarenakan terhambatnya proses kenaikan jenjang maupun kenaikan pangkat yang bersangkutan untuk ke jenjang utama. Padahal PNS yang bersangkutan memiliki keahlian yang masih sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan pelayanan pasien maupun pelayanan pendidikan di RSCM. Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang telah dijabarkan, penulis merasa tertantang untuk mengadakan penelitian berjudul : **“Analisis Faktor-Faktor Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam beberapa uraian yang tergambar pada latar belakang, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Proses kenaikan pangkat dokter pendidik klinis belum lancar setiap 2 (dua) tahun sekali.
2. Sebanyak 55 (lima puluh lima) pemangku jabatan fungsional dokter pendidik klinis, sudah lebih dari 5 (lima) tahun dalam pangkat terakhir, berdampak pada keterlambatan proses kenaikan pangkat karena harus dibebaskan sementara dari JF.
3. Sebanyak 4 orang dokter pendidik klinis terhambat proses kenaikan pangkat dan jabatan ke jenjang utama, berdampak harus pensiun di usia 60 tahun.

C. Rumusan Permasalahan

Mengacu pada uraian dan identifikasi masalah, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yakni:

1. Bagaimana proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?

3. Strategi dalam peningkatan efektivitas proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.
2. Mengetahui Faktor yang mempengaruhi proses Kenaikan Pangkat dan kendala dalam proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.
3. Meningkatkan efektivitas proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Akademis :

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kontribusi teoritis bidang ilmu mengenai kepegawaian, khususnya terkait proses dan faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan pangkat jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis.

2. Praktis

Dapat memberikan pemahaman dan menyediakan informasi serta masukan kepada pihak Manajemen RSCM dalam hal administrasi kepegawaian khususnya dalam proses kenaikan pangkat JF Dokter Pendidik Klinis sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja serta motivasi kerja PNS pemangku JF.