

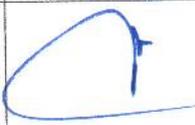
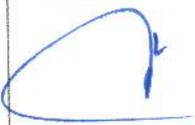


PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

**POLTEKKES KEMENKES
YOGYAKARTA
2023**

	POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA		
	PEDOMAN		
PEDOMAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
Nomor: SPMI/PD/16/023/2023	Tanggal: 10 Mei 2023	Halaman: 1 dari 29	Revisi: 1

PENGESAHAN DOKUMEN

PROSES	Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Perumusan	Penanggung Jawab Kepegawaian	Yuliana Setyana Ningsih, S.IP		9 Mei 2023
Pemeriksa 1	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum	Anita Dwi Juwita Ningrum, Apt		9 Mei 2023
Pemeriksa 2	Wadir II	Dr. Agus Wijanarka, S.Si.T., M.Kes		10 Mei 2023
Penetapan	Direktur	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Persetujuan	Senat	Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes		10 Mei 2023
Pengendalian	Kepala Pusat Penjaminan Mutu	Ida Mardalena., S.Kep. ,Ners., M.Si		10 Mei 2023

CATATAN PERUBAHAN

No	Tanggal	Hlm.	Yang Direvisi	Revisi	Alasan Revisi	Tanda Tangan dan Nama	
						Perevisi	Pengesahan
1	8 Mei 2023	i	Judul Pedoman	Perubahan Judul	Menyesuaian Standar SDM	Penanggung Jawab Kepegawaian	
2	8 Mei 2023	2	Dasar Hukum	Perubahan dan penambahan aturan	Menyesuaian ketentuan dan peraturan perundang undangan	Penanggung Jawab Kepegawaian	
3	8 Mei 2023	4-19	Isi	Perubahan dan penambahan isi	Menyesuaian ketentuan dan peraturan perundang undangan terbaru	Penanggung Jawab Kepegawaian	

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas ijin dan rahmatNya sehingga telah tersusun Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun sebagai acuan dan pedoman dalam pengembangan karier dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

Pedoman ini terdiri dari 4 (empat) bagian yaitu pendahuluan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan penutup.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan Pedoman ini. Saran dan masukan sangat kami harapkan sebagai bahan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di masa mendatang.



Dr. Iswanto, S.Pd, M.Kes.

NIP 197009131993031001

DAFTAR ISI

PENGESAHAN DOKUMEN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. DASAR HUKUM	2
C. VISI, MISI DAN TUJUAN	3
1. VISI	3
2. MISI	3
3. TUJUAN	3
D. RUANG LINGKUP	3
E. MANFAAT	3
BAB II	4
PENGEMBANGAN KARIER	4
A. KENAIKAN PANGKAT	4
B. KENAIKAN JABATAN	11
C. POLA KARIER	12
BAB III	18
PENGEMBANGAN KOMPETENSI	18
A. Pelatihan Klasikal	18
B. Pelatihan Nonklasikal	20
BAB IV	22
PENUTUP	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pangkat dan Golongan Ruang PNS	4
Tabel 2 Batasan Tertinggi Pemberian Kenaikan Pangkat Reguler	5
Tabel 3 Eselon dan jenjang pangkat jabatan administrasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.....	6
Tabel 4 Jalur Karier Menggunakan Pola Karier Horizontal Dalam Satu Kelompok Jabatan Administrasi	13
Tabel 5 Jalur Karier menggunakan Pola Karir Horizontal Satu Rumpun dalam Jabatan Fungsional	13
Tabel 6 Jalur Karier Menggunakan Pola Karir Horizontal Antar Kelompok Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional	14
Tabel 7 Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam JA Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Kepangkatan Dan Masa Kerja.....	14
Tabel 8 Jalur Karier Jabatan Fungsional Menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan dan Masa Kerja.....	15
Tabel 9 Jalur Karier Reguler menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keahlian Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan dan Masa Kerja	15
Tabel 10 Jalur Karier menggunakan Pola Karier Diagonal dalam JA dan JF.....	16

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan vokasi dan profesi bidang kesehatan juga selalu dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional, akuntabel dan transparan. Sebagai bagian dari institusi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta memiliki jenis kepegawaian sesuai dengan amanat Undang – Undang. Sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerinthan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan. Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Non PNS, Pegawai Non PPPK, Tenaga Badan Layanan Umum, Tenaga Harian Lepas, Pegawai Tidak Tetap, Tenaga Alih Daya dan lainnya yang bekerja/dipekerjakan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta berdasarkan kebutuhan jabatan dan analisis beban kerja yang pembiayaannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara sumber dana Rupiah Murni dan/atau Badan Layanan Umum.

Kedua jenis status kepegawaian yang dimiliki sumber daya manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta berdampak pada pengembangan masing – masing jenis kepegawaian. Dalam Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa manajemen PNS dan manajemen PPPK memiliki beberapa perbedaan, diantaranya pengembangan karir hanya berlaku pada manajemen PNS, sedangkan pengembangan kompetensi berlaku baik pada manajemen PPPK dan manajemen PNS. Berdasarkan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam Pedoman ini adalah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimaksud dalam Pedoman ini adalah pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, meliputi Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara.

Jabatan ASN terdiri dari jabatan jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

B. DASAR HUKUM

1. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
14. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/43/2020 tentang Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Kesehatan;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
16. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;

C. VISI, MISI DAN TUJUAN

1. VISI

"Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Kesehatan yang Unggul, Berbudaya dan Mendunia pada tahun 2038"

2. MISI

Untuk mewujudkan visi yang telah disusun, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta menyusun beberapa misi sebagai berikut :

- a. Menghasilkan Tenaga Kesehatan yang Profesional.
- b. Mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang Bermutu.
- c. Mengembangkan Tata Kelola yang Baik dan Benar.
- d. Mengembangkan Kemitraan untuk Pendayagunaan Lulusan, Pengembangan Organisasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. TUJUAN

- a. Dihasilkannya tenaga kesehatan yang profesional untuk memenuhi pasar kerja
- b. Diperolehnya Layanan Prima Pendidikan sesuai SN-DIKTI
- c. Terwujudnya Sistem Penjaminan Mutu Insternal (SPMI) dan Eksternal (SPME)
- d. Terselenggaranya pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan akuntabel
- e. Diperolehnya mutu manfaat kepada masyarakat yang berdampak pada peningkatan serapan lulusan

D. RUANG LINGKUP

Ruang Lingkup dari Pedoman Pengembangan SDM ini terdiri atas:

1. Pengembangan Karier SDM; dan
2. Pengembangan Kompetensi SDM.

E. MANFAAT

Manfaat dari Pedoman Rekrutmen dan Seleksi SDM ini digunakan sebagai acuan bagi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan pengembangan SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, yang terdiri dari pengembangan karier bagi Pegawai Negeri Sipil dan pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

BAB II

PENGEMBANGAN KARIER

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi. Pengembangan karier PNS dilakukan dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi dan pola karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Jalur karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan menduduki jabatan tertinggi. Pengembangan karier PNS perlu mempertimbangkan unsur sebagai berikut: usia, strata pendidikan, kualifikasi pendidikan, integritas dan moralitas, pengalaman jabatan, penilaian kinerja, nilai standar kompetensi jabatan, kelas jabatan, masa kerja dan pangkat, golongan/ruang yang sesuai. Jabatan dalam PNS terdiri dari

A. KENAIKAN PANGKAT

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Nama dan susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pangkat dan Golongan Ruang PNS

No	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1	Juru Muda	I	a
2	Juru Muda Tingkat I	I	b
3	Juru	I	c
4	Juru Tingkat I	I	d
5	Pengatur Muda	II	a
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7	Pengatur	II	c
8	Pengatur Tingkat I	II	d
9	Penata Muda	III	a
10	Penata Muda Tingkat I	III	b
11	Penata	III	c
12	Penata Tingkat I	III	d
13	Pembina	IV	a
14	Pembina Tingkat I	IV	b
15	Pembina Utama Muda	IV	c
16	Pembina Utama Madya	IV	d
17	Pembina Utama	IV	e

Dalam perjalanan pengembangan kariernya, PNS akan mengalami kenaikan pangkat yaitu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara. Periode kenaikan pangkat PNS ditetapkan pada tanggal 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober dan 1 Desember setiap tahun, kecuali Kenaikan Pangkat Anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan administrasi dan jabatan fungsional termasuk PNS yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan administrasi atau jabatan fungsional. Kenaikan pangkat reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsung. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada PNS sampai dengan:

Tabel 2 Batasan Tertinggi Pemberian Kenaikan Pangkat Reguler

NO	PENDIDIKAN	PANGKAT SAMPAI DENGAN	
		PANGKAT	GOL./RUANG
1	Sekolah Dasar	Pengatur Muda	II/a
2	SLTP	Pengatur	II/c
3	SLTP Kejuruan	Pengatur Tingkat I	II/d
4	SLTA, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 tahun, Diploma I, Diploma II	Penata Muda Tingkat I	III/b
5	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Diploma III, Sarjana Muda, Akademi atau Bakaloreat	Penata	III/c
6	Sarjana (S1), Diploma IV	Penata Tingkat I	III/d
7	Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Magister (S2) atau yang setara	Pembina	IV/a
8	Dokter (s3)	Pembina Tingkat I	IV/b

PNS yang kenaikan pangkatnya mengakibatkan pindah golongan dari golongan II menjadi golongan III dan dari golongan III menjadi golongan IV, harus telah mengikuti dan lulus ujian dinas yang ditentukan, dikecualikan bagi kenaikan pangkat yang dibebaskan dari ujian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi. Adapun kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada PNS yang:

1. Menduduki jabatan administrasi
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat kedalam jabatan administrasi dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat lebih rendah dari yang ditentukan untuk jabatan tersebut, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila:
 - 1) Telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.
 - 2) Sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan administrasi yang didudukinya dihitung sejak yang bersangkutan dilantik dalam jabatan definitif dan dapat bersifat kumulatif tetapi tidak terputus dalam tingkat jabatan administrasi yang sama;
 - 3) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat kedalam jabatan administrasi dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat lebih rendah yang ditentukan untuk jabatan tersebut tetapi pangkat terakhirnya telah 4 (empat) tahun atau lebih, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah pelantikan, apabila Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat kedalam jabatan administrasi dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila:
 - 1) Sekurang – kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - d. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat kedalam jabatan administrasi dan pangkatnya telah mencapai pangkat tertinggi dalam jenjang pangkat pada jabatannya, dapat diberikan kenaikan pangkat reguler berdasarkan ijasah yang dimilikinya sepanjang memenuhi syarat lainnya.
 - e. Eselon dan jenjang pangkat jabatan administrasi dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah sebagai berikut:

Tabel 3 Eselon dan jenjang pangkat jabatan administrasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		Pangkat	Gol./Ruang	Pangkat	Gol./Ruang
1	III.b	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
2	IV.a	Penata	III.c	Penata Tingkat I	III/d

2. Menduduki jabatan fungsional
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:
 - a. Sekurang – kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir

- b. Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan
 - c. Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - b. Ketentuan mengenai angka kredit untuk kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan ketentuan Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan Aparatur Negara.
3. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya
- a. Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila :
 - Sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir
 - Predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - b. Prestasi kerja luar biasa baiknya dimaksud, adalah prestasi kerja yang sangat menonjol, yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan secara nyata dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Prestasi kerja luar biasa baiknya tersebut dinyatakan dalam Surat Keputusan yang ditanda tangani sendiri oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Penetapan Prestasi kerja luar biasa baiknya tidak dapat didelegasikan atau dikuasakan kepada pejabat lain.
 - c. Dalam Surat Keputusan dimaksud antara lain harus disebutkan bentuk dan wujud prestasi kerja luar biasa baiknya itu.
 - d. Untuk membantu Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menilai prestasi kerja luar biasa baiknya, dibentuk suatu tim yang anggotanya terdiri dari para pejabat dilingkungan instansi masing – masing yang dipandang cakap dan ahli dibidang yang dinilai, atau oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.
 - e. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya diberikan tanpa terikat ketentuan ujian dinas.
 - f. PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negera dan diberhentikan dari jabatan organiknya, tidak dapat diberikan kenaikan pangkat berdasarkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
4. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- a. Pegawai Negeri Sipil yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkat dan ujian dinas.
 - b. Kenaikan pangkat tersebut diberikan pada saat yang bersangkutan telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan Predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - c. Kriteria penemuan baru dan kriteria pemanfaatannya terhadap negara telah diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 61 Tahun 1981, dan peraturan pelaksanaannya diatur dengan Surat Edaran Bersama Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dan

Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 15/SE/1982 dan Nomor 704/KEP/J.10/1982 tanggal 27 Oktober 1982.

5. Diangkat menjadi pejabat negara;
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya, dapat dinaikkan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat, apabila :
 - 1) Sekurang – kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara tetapi tidak diberhentikan dari jabatan organiknya, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan jabatan organik yang didudukinya, dengan ketentuan:
 - 1) Bagi yang menduduki jabatan struktural / fungsional, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jabatan yang didudukinya.
 - 2) Bagi yang tidak menduduki jabatan struktural / fungsional, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pangkat reguler.
 - c. Dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pejabat Negara harus memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 03/SE/1976 tanggal 1 Maret 1976 tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Pejabat Negara, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
6. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh :
 - 1) STTB / Ijazah SLTP atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda, golongan I/b kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru, golongan I/c.
 - 2) STTB / Ijazah SLTA, Diploma I, atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Tk.I, golongan I/d kebawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan II/a.
 - 3) STTB / Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan II/a kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tk.I, golongan II/b;
 - 4) Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, Ijazah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tk.I, golongan II/b kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan II/c;
 - 5) Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tk.I, golongan II/d kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan III/a;

- 6) Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker dan Ijasah Magister (S2) atau ijasah lain yang disetarakan dan masih berpangkat Penata Muda, golongan III/a kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tk.I, golongan III/b;
 - 7) Ijasah Doktor (S3), dan masih berpangkat Penata Muda Tk.I, golongan III/b kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan III/c;
- b. Ijasah sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah ijasah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang Pendidikan Nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku; berwenang menyelenggarakan pendidikan.
 - c. Ijasah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan segerajat dengan ijasah dari sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku; berwenang menyelenggarakan pendidikan.
 - d. Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud, dapat dipertimbangkan setelah memenuhi syarat sebagai berikut :
 - e. Diangkat dalam jabatan / diberi tugas yang memerlukan pengetahuan keahlian yang sesuai dengan ijasah yang diperoleh
 - 1) Sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir
 - 3) Memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
 - 4) Lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah.
 - f. Memperoleh STTB / Ijasah yang dimaksud adalah termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki STTB / Ijasah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat sebagai CPNS.
 - g. Kenaikan pangkat penyesuaian ijasah bagi PNS yang memiliki Ijasah sebelum diangkat sebagai CPNS dapat dipertimbangkan apabila yang bersangkutan sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah.
 - h. Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah berpedoman pada materi ujian penerimaan CPNS sesuai dengan tingkat ijasah yang diperoleh dan substansi yang berhubungan dengan tugas pokoknya serta peleksanaannya diatur lebih lanjut oleh instansi masing – masing.
7. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan administrasi atau jabatan fungsional

- a. Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan untuk mengikuti tugas belajar merupakan tenaga terpilih yang dipandang cakap dan dapat dikembangkan untuk menduduki suatu jabatan, oleh sebab itu selama mengikuti tugas belajar wajib dibina kenaikan pangkatnya.
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :
 - 1) Sekurang – kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
 - c. Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan structural atau jabatan fungsional yang terakhir didudukinya sebelum mengikuti tugas belajar.
8. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar
- Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar, apabila telah lulus dan memperoleh :
- a. Ijasah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan II/a kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tk.I, golongan II/b
 - b. Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Akademi, Ijasah Diploma III dan masih berpangkat Pengatur Muda Tk.I, golongan II/b kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan II/c;
 - c. Ijasah Sarjana (S1), atau Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tk.I, golongan II/d kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan III/a;
 - d. Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker dan Ijasah Magister (S2) atau ijasah lain yang disetarakan dan masih berpangkat Penata Muda, golongan III/a kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tk.I, golongan III/b;
 - e. Ijasah Doktor (S3), dan masih berpangkat Penata Muda Tk.I, golongan III/b kebawah dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan III/c;
 - f. Kenaikan pangkat dimaksud baru dapat diberikan apabila :
 - 1) Sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir
9. Dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional.
- a. Dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang dimaksud adalah dipekerjakan dan diperbantukan pada Negara sahabat atau Badan Internasional dan badan lain yang ditentukan Pemerintah, antara lain Perusahaan Jawatan, PMI, Rumah Sakit Swasta, Badan – Badan Sosial, dan Lembaga Pendidikan.
 - b. Kenaikan pangkat dimaksud dapat dipertimbangkan dengan ketentuan :

- 1) Sekurang – kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
 - 2) Predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahunan terakhir
- c. Kenaikan pangkat sebagaimana tersebut pada huruf a dapat diberikan sebanyak – banyaknya 3 (tiga) kali, kecuali bagi yang dipekerjakan atau diperbantukan pada lembaga pendidikan, sosial, kesehatan dan perusahaan jawatan.
- d. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang menduduki jabatan fungsional, kenaikan pangkatnya harus memenuhi angka kredit.

B. KENAIKAN JABATAN

Jenis jabatan yang ditetapkan dalam pengembangan karier PNS di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yaitu:

1. Jabatan Administrasi atau JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, terdiri dari;
 - a. Jabatan Administrator adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
 - b. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
 - c. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah, dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
2. Jabatan Fungsional atau JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu; dan
3. Jabatan Non Eselon di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta merupakan sekelompok jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta pengelolaan administrasi dan manajemen Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

Kenaikan jabatan dapat dilakukan bagi PNS yang memiliki jabatan fungsional. Kenaikan jenjang jabatan fungsional bagi pejabat fungsional dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Ketersediaan kebutuhan jabatan;
2. Memenuhi angka kredit kumulatif yang ditentukan untuk kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi;
3. Memiliki predikat kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
4. Telah mengikuti dan lulus Uji Kompetensi.

C. POLA KARIER

Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan. Pola Karier PNS dapat berbentuk horizontal, vertikal atau diagonal.

1. Pola karier horizontal

Merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF dan Jabatan Non Eselon. PNS dengan jabatan pelaksana, pengawas. PNS dengan Jabatan Pelaksana, Pengawas, atau Administrator dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan JA, satu rumpun JF, atau dari JF dikembangkan kariernya ke dalam JA.

2. Pola karier vertikal

Merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF dan Jabatan Non Eselon;

- a. PNS yang menduduki jabatan pelaksana dikembangkan kariernya menjadi pejabat pengawas, kemudian menjadi pejabat administrator di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- b. Pejabat fungsional kategori keterampilan jenjang pemula dikembangkan kariernya untuk menduduki jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang mahir sampai dengan jenjang penyelia.
- c. JF dengan jenjang Penyelia dapat dikembangkan kariernya melalui perpindahan kategori dari kategori keterampilan ke dalam kategori keahlian setelah pejabat fungsional memperoleh ijazah Sarjana.
- d. Pejabat fungsional kategori keahlian jenjang ahli pertama dikembangkan kariernya untuk menduduki jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang ahli muda sampai dengan jenjang ahli utama.
- e. Pejabat fungsional dan pejabat pelaksana dikembangkan kariernya menduduki jabatan non eselon di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta sebagai penanggung jawab, koordinator, kepala instalasi, dan kepala unit tanpa membebaskan statusnya sebagai pejabat fungsional atau pejabat pelaksana.
- f. Pejabat fungsional kategori keahlian jenjang ahli muda dikembangkan kariernya untuk menduduki jabatan non eselon di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta sebagai Direktur, Wakil Direktur, Kepala Pusat, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan dan Ketua Program Studi tanpa membebaskan statusnya sebagai pejabat fungsional.

3. Pola karier diagonal

Merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA atau JF. JA dikembangkan kariernya ke dalam JF di jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan pangkat dan golongan ruang.

4. Jalur Karir

Jalur Karir adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi. Jalur karier PNS meliputi (i) jalur karier reguler (menggunakan pola horizontal, vertikal dan diagonal, dilakukan melalui mutasi dan promosi PNS) dan (ii) jalur karier percepatan (menggunakan pola karier vertikal dan diagonal, dilakukan melalui promosi dan penugasan PNS).

Contoh jalur karier menggunakan pola karier dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Jalur Karier Menggunakan Pola Karier Horizontal Dalam Satu Kelompok Jabatan Administrasi

NO	Jabatan Administrasi	Nama Jabatan Berdasarkan Kelompok Jabatan	Perpindahan Posisi Jabatan
1	Jabatan Administrator	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum Poltekkes Kemenkes Yogyakarta	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum pada Instansi Lain di lingkungan Kementerian Kesehatan
2	Jabatan Pengawas	Kepala Subbagian Administrasi Akademik	Kepala Subbagian Administrasi Akademik pada Instansi Lain di lingkungan Kementerian Kesehatan
3	Jabatan Pelaksana	Keuangan dan BMN a. Analis Keuangan b. Bendahara	Keuangan dan BMN a. Analis BMN b. Analis Keuangan

Tabel 5 Jalur Karier menggunakan Pola Karir Horizontal Satu Rumpun dalam Jabatan Fungsional

No	Jabatan Fungsional	Nama Jabatan Berdasarkan Kelompok Jabatan	Perpindahan Posisi Jabatan
1	Kategori Keahlian	Rumpun Manajemen: 1. Analis anggaran 2. Analis SDM Aparatur	Rumpun Manajemen: 1. Analis Pengelolaan Keuangan APBN 2. Asesor SDM Aparatur
2	Kategori Keterampilan	Rumpun Manajemen:	Rumpun Manajemen: 1. Penata Laksana Barang

		1. Pengelola Pengadaan Barang/Jasa 2. Penata Laksana Barang	2. Pranata SDM Aparatur
--	--	--	-------------------------

Tabel 6 Jalur Karier Menggunakan Pola Karir Horizontal Antar Kelompok Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional

NO	Jabatan Administrasi	Nama Jabatan Berdasarkan Kelompok Jabatan	Perpindahan Posisi Jabatan
1	Jabatan Administrator	Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum Poltekkes Kemenkes Yogyakarta	- Pustakawan Ahli Madya - Arsiparis Ahli Masya
2	Jabatan Pengawas	Kepala Subbagian Administrasi Akademik	- Perencana Ahli Muda - Pranata Humas Ahli Muda -
3	Jabatan Pelaksana	- Analis SDM Aparatur - Analis Data dan Informasi -	- Pranata Komputer - Perencana Ahli Pertama

Tabel 7 Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam JA Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Kepangkatan Dan Masa Kerja.

Pendidikan	Masa Kerja dan Usia			
	Eselon IVa Gol. Ruang III/c – III/d		Eselon IIIb Gol. Ruang III/d – IV/a	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
SLTA/D-1	24	42		
D-2	20	40		
D-3	16	38		
S-1/D-4	12	35	16	39
S-2	8	33	12	37
S3	4	31	8	35

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. SLTA/D-1 : 18 tahun
2. D-2 : 20 tahun

3. D-3 : 22 tahun
4. S-1/D-4 : 23 tahun
5. S-2 : 25 tahun
6. S3 : 27 tahun

Tabel 8 Jalur Karier Jabatan Fungsional Menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan dan Masa Kerja

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA															
	PEMULA		TERAMPIL				MAHIR				PENYELIA					
	II/a		II/b		II/c		II/d		III/a		III/b		III/c		II/d	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
SLTA/D-1	1	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	27	46
D-2			1	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
D-3					1	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. SLTA/D-1 : 18 tahun
2. D-2 : 20 tahun
3. D-3 : 22 tahun

Tabel 9 Jalur Karier Reguler menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keahlian Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan dan Masa Kerja

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA																	
	AHLI PERTAMA				AHLI MUDA				AHLI MADYA				AHLI UTAMA					
	III/a		III/b		III/c		III/d		IV/a		IV/b		IV/c		IV/d		IV/e	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
S-1/D-4	1	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
S-2			1	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
S-3					1	29	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. S-1/D-4 : 23 tahun
2. S-2 : 25 tahun
3. S3 : 27 tahun

Tabel 10 Jalur Karier menggunakan Pola Karier Diagonal dalam JA dan JF

No	KELOMPOK JABATAN		JALUR KARIER			
			JF		JA	JPT/Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo
			Jenjang Jabatan dalam Kategori Keterampilan	Jenjang Jabatan dalam Kategori Keahlian		
A	JA					
	1	Jabatan Pelaksana	Pemula sd. Penyelia*)	Ahli Pertama dan Ahli Muda**)		Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo
	2	Jabatan Pengawas		Ahli Muda dan Ahli Madya***)		Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo
	3	Jabatan Administrator		Ahli Madya****)		JPT Pratama*****) Direktur / Wadir *****)
B	JF					
	KATEGORI					
	1	Keterampilan			Jabatan Pelaksana*) Jabatan Pengawas****)	Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo
	2	Keahlian				
	A	Ahli Pertama			Jabatan Pengawas*****) Jabatan Administrator*****)	Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo
	B	Ahli Muda			Jabatan Administrator*****)	Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo Direktur / Wadir *****)
	C	Ahli Madya				Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo Direktur / Wadir *****) JPT Pratama*****)

		D	Ahli Utama				Jabatan Non Eselon Pengelola Polkesyo Direktur / Wadir (*****)) JPT Madya dan JPT Utama*****))
--	--	---	------------	--	--	--	---

Keterangan:

- *) Pendidikan paling rendah SLTA
Pangkat paling rendah Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a
- ***) Pendidikan paling rendah S-1/D-4
Pangkat paling rendah Penata Muda, Golongan Ruang III/a
- ****) Pendidikan paling rendah S-1/D-4
Pangkat paling rendah Penata Muda, Golongan Ruang III/c
- *****) Pendidikan paling rendah D-3
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c untuk eselon IV/a
- *****) Pendidikan paling rendah S-1/D-4
Pangkat paling rendah Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d untuk eselon III/b
- *****) Pendidikan paling rendah S-2
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon IIa
Pangkat paling rendah Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b untuk eselon IIb
Pangkat paling rendah Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d untuk eselon Ia
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon Ib
- *****) Pendidikan paling rendah S-2
Pangkat paling rendah Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d

BAB III

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang pegawai yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi SDM dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Bentuk pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta terdiri dari:

1. Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3

Merupakan proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian SDM melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi SDM. Dasar pertimbangannya yaitu dipersyaratkan oleh jabatan dan diproyeksikan peningkatan karier/menduduki jabatan yang lebih tinggi. Jalur pengembangan kompetensi ini hanya diperuntukkan bagi SDM dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan bagi PPPK dan Pegawai Non ASN dapat melakukan pengembangan kompetensi melalui jalur ini akan tetapi tidak diproyeksikan untuk peningkatan karier.

2. Pelatihan

Terdiri dari Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Nonklasikal. Bentuk pengembangan kompetensi ini diberikan kepada seluruh SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Masing – masing pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan, paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Bentuk pengembangan kompetensi pelatihan terdiri dari: pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal.

A. Pelatihan Klasikal

Pelatihan klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Bentuk pengembangan kompetensi dilakukan paling sedikit melalui jalur sebagai berikut:

1. Pelatihan struktural kepemimpinan

Merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif. Hasil yang diharapkan yaitu pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2. Pelatihan manajerial

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran

secara intensif. Hasil yang diharapkan yaitu pemenuhan kompetensi teknis manajerial bidang gkerja sesuai persyaratan jabatan.

3. Pelatihan teknis

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku SDM untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantive bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif. Hasil yang diharapkan yaitu pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja.

4. Pelatihan fungsional

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional melalui proses pembelajaran yang intensif. Hasil yang diharapkan yaitu pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan jabatan fungsional.

5. Pelatihan sosial kultural

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku ASN untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui pembelajaran secara intensif. Hasil yang diharapkan yaitu pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku SDM.

6. Seminar/konferensi/sarasehan

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang actual tertentu yang relevan dengan bidang tugas, dengan fokus kegiatan untuk memperbaharui pengetahuan terkini. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja.

7. *Workshop* atau lokakarya

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi, dengan focus kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relecan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja.

8. Kursus

Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relative singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja.

9. Penataran

Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter SDM dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan dan karakter SDM sesuai tuntutan bidang kerja.

10. Bimbingan Teknis

Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan dan karakter SDM sesuai tuntutan bidang kerja.

11. Sosialisasi

Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh SDM. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.

B. Pelatihan Nonklasikal

Pelatihan nonklasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Bentuk pengembangan kompetensi dilakukan paling sedikit melalui jalur:

1. *Coaching*

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier.

2. *Mentoring*

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan.

3. *E-learning*

Pengembangan Kompetensi SDM yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja.

4. Pelatihan jarak jauh

Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja.

5. Detasering (*secondment*)

Penugasan/penempatan SDM pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Hasil yang diharapkan yaitu pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja.

6. Pembelajaran alam terbuka (*outbond*)

Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kabajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain serta memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama. Hasil yang diharapkan yaitu pengembangan karakter SDM disesuaikan dengan nilai – nilai dan tuntutan bidang kerja.

7. Patok banding (*benchmarking*)

Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas.

8. Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD

Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi. Hasil yang diharapkan yaitu pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja.

9. Belajar mandiri (*self development*)

Upaya individu untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas.

10. Komunitas belajar/*community practices/networking*

Merupakan surat perkumpulan beberapa orang SDM yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran. Hasil yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama – sama.

11. Magang/praktik kerja

Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (*learning by doing*), dan tempat magang merupakan unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas praktik kerja/magang. Hasil yang diharapkan yaitu pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang.

BAB IV

PENUTUP

Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi pengembangan karir dan pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Pedoman ini dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan teknologi informasi dan perubahan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Saran dan masukan yang membangun akan menjadi bahan penyempurnaan dalam Pedoman Pengembangan SDM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta di masa yang akan datang. Semoga Visi Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yaitu Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi Kesehatan yang Unggul, Berbudaya, dan Mendunia dapat terwujud dengan didukung oleh SDM yang berkualitas, berbudaya dan berkinerja unggul.

LAMPIRAN
GRAND DESIGN PENDIDIKAN BERKELANJUTAN
TAHUN 2024 – 2028
POLTEKKES KEMENKES YOGYAKARTA



