



KEBIJAKAN DAN IMPLEMENTASI JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEBIJAKAN



Dra. Nadimah, MBA.

**ASISTEN DEPUTI STANDARISASI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI, 2014**

Dasar Hukum

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974
jo. Undang-Undang No. 43 Tahun
1999;

PERSETUJUAN RUU ASN OLEH DPR RI 19 DESEMBER 2013



Penyerahan RUU ASN Setelah Disahkan DPR

UU NO. 5 THN 2014 TTG ASN

TGL 15 JANUARI 2014

Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil jo. PP No 40 Tahun 2010
2. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analis Kebijakan dan Angka Kreditnya

Sebelum diundangkannya RPP UU ASN



LEMBAGA
ADMINISTRAS
I NEGARA

INSTANSI PEMBINA JABATAN FUNGSIONAL

**PEMRAKARSA/USUL
JABATAN FUNGSIONAL**

**INSTANSI
PEMBINA**

**PEMBINAAN JABATAN
FUNGSIONAL**

**MERUPAKAN INSTANSI
PENGGUNA**

**TERKAIT DENGAN BIDANG TUGAS
POKOK TERTENTU**

**DIANGGAP MAMPU MELAKUKAN
PEMBINAAN JF**

**DIANGGAP MAMPU DITETAPKAN
SEBAGAI INSTANSI PEMBINA**

1. penetapan dan pengendalian terhadap standar profesi yang meliputi kewenangan penanganan, prosedur pelaksanaan tugas dan metodologinya.

2. penetapan petunjuk teknis yang diperlukan

Peran Instansi Pembina Jabatan Fungsional

Pembinaan jabatan fungsional dilakukan oleh Instansi Pembina.

- a. menyusun petunjuk teknis pelaksanaan;
- b. menyusun pedoman formasi;
- c. menetapkan standar kompetensi;
- d. mengusulkan tunjangan jabatan;
- e. melakukan sosialisasi serta petunjuk pelaksanaannya;
- f. menyusun kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional;
- g. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional;
- h. mengembangkan sistem informasi jabatan;
- i. memfasilitasi pelaksanaan Jabatan Fungsional;
- j. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi ;
- k. memfasilitasi penyusunan dan penetapan etika profesi dan kode etik jabatan;
- l. melakukan pembinaan terhadap Tim Penilai;
- m. menyelenggarakan uji kompetensi Jabatan; dan
- n. melakukan monitoring dan evaluasi Jabatan Fungsional.

PNS PROFESIONAL

Instansi pembina dalam rangka melaksanakan tugas pembinaan menyampaikan hasil pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional secara berkala sesuai dengan perkembangan pelaksanaan pembinaan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tembusan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEBIJAKAN

ANALIS KEBIJAKAN

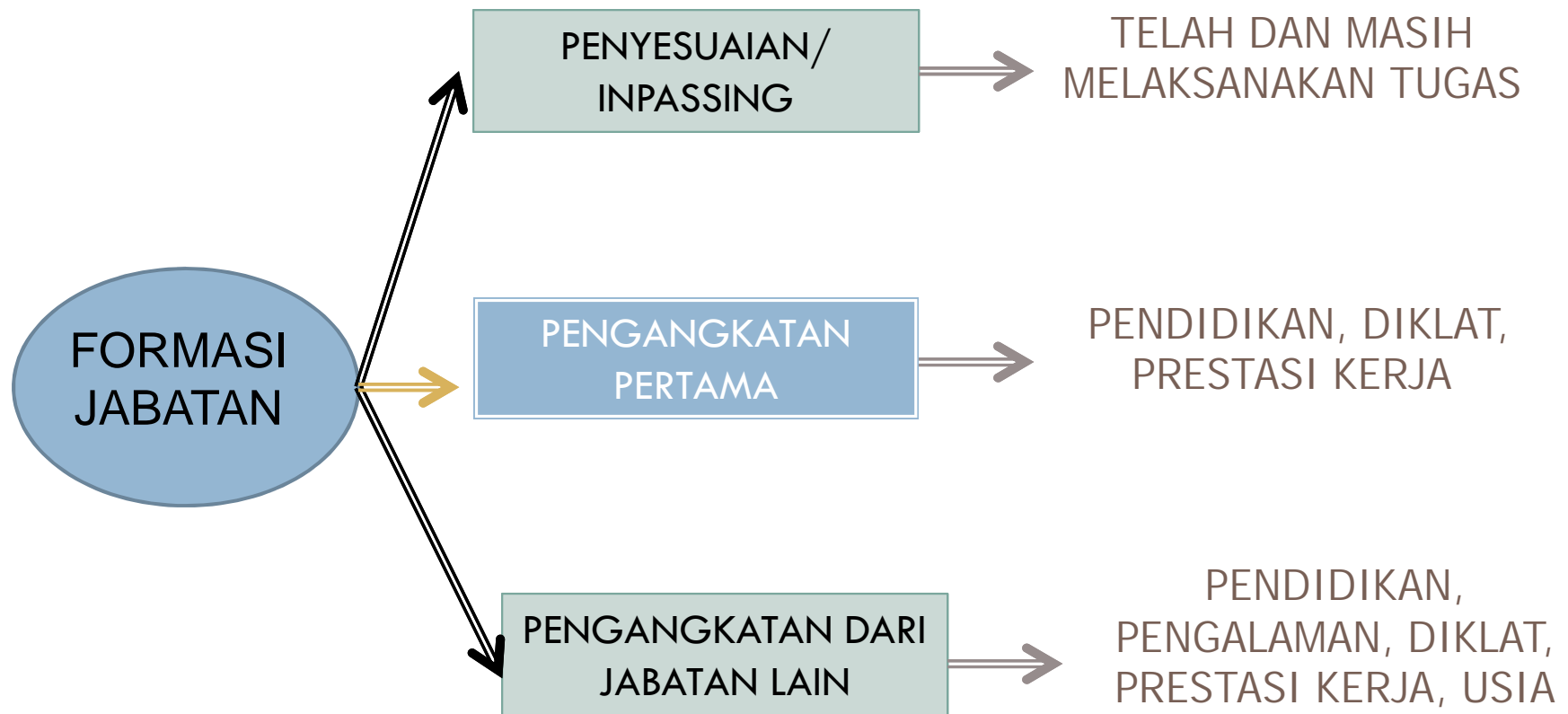
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIBERIKAN TUGAS, TANGGUNGJAWAB, DAN WEWENANG UNTUK MELAKSANAKAN KAJIAN DAN ANALISIS KEBIJAKAN DALAM LINGKUNGAN INSTANSI PUSAT DAN DAERAH.

TUGAS POKOK

MELAKSANAKAN KAJIAN DAN ANALISIS KEBIJAKAN.

RUMPUN MANAJEMEN

PENGANGKATAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL AK



PENYESUAIAN/
INPASSING

- berijazah paling rendah magister (S2) dari perguruan tinggi paling kurang terakreditasi B;
- pangkat paling rendah Pembina tingkat I, golongan ruang IV/a;
- memiliki kompetensi analisis kebijakan yang dibuktikan dari pengalaman jabatan paling kurang 5 tahun;
- lulus uji kompetensi;
- nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- berusia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun

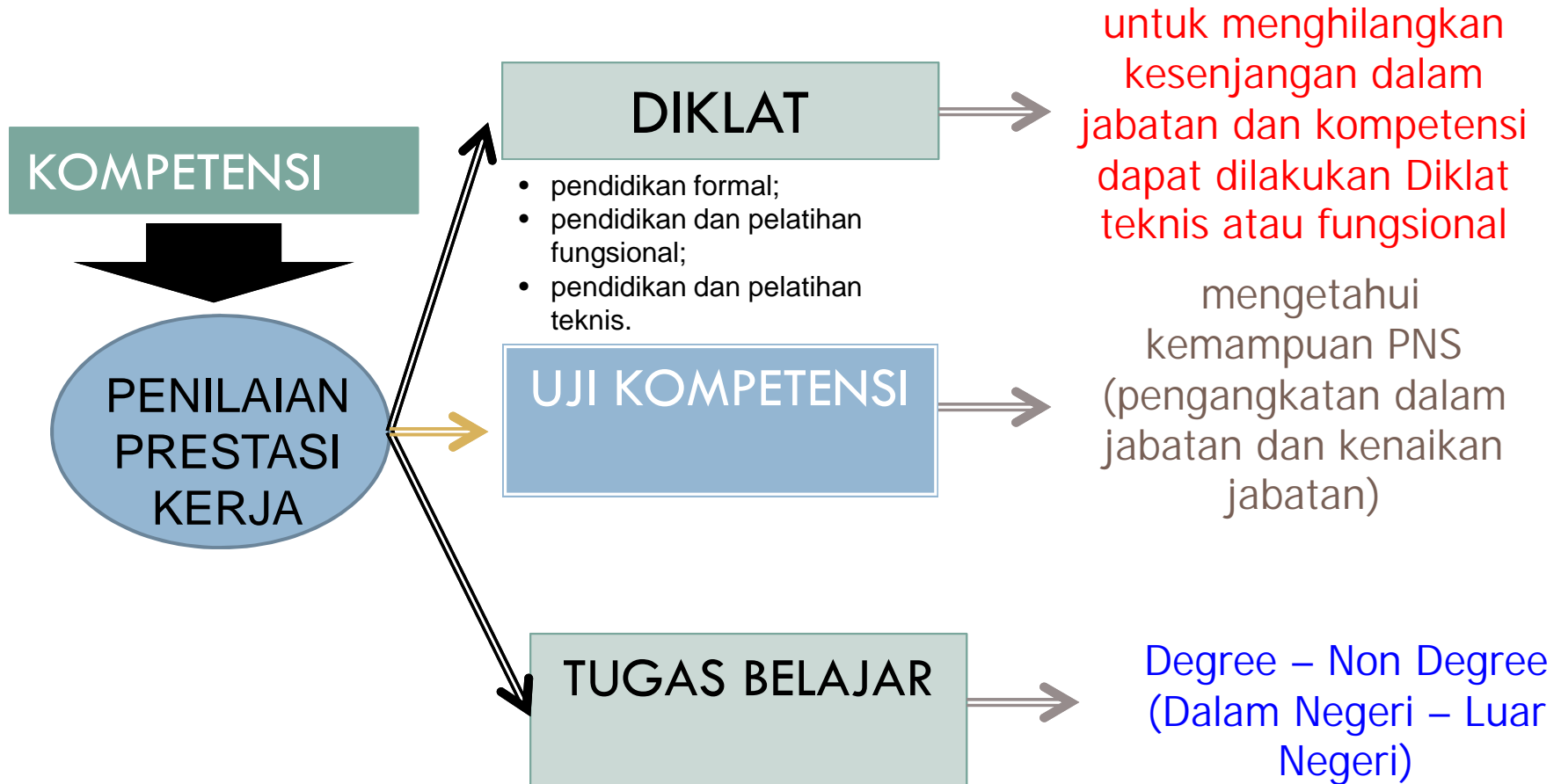
PENGANGKATAN
PERTAMA

- berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV;
- pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
- mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional untuk Analisis Kebijakan; dan
- nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

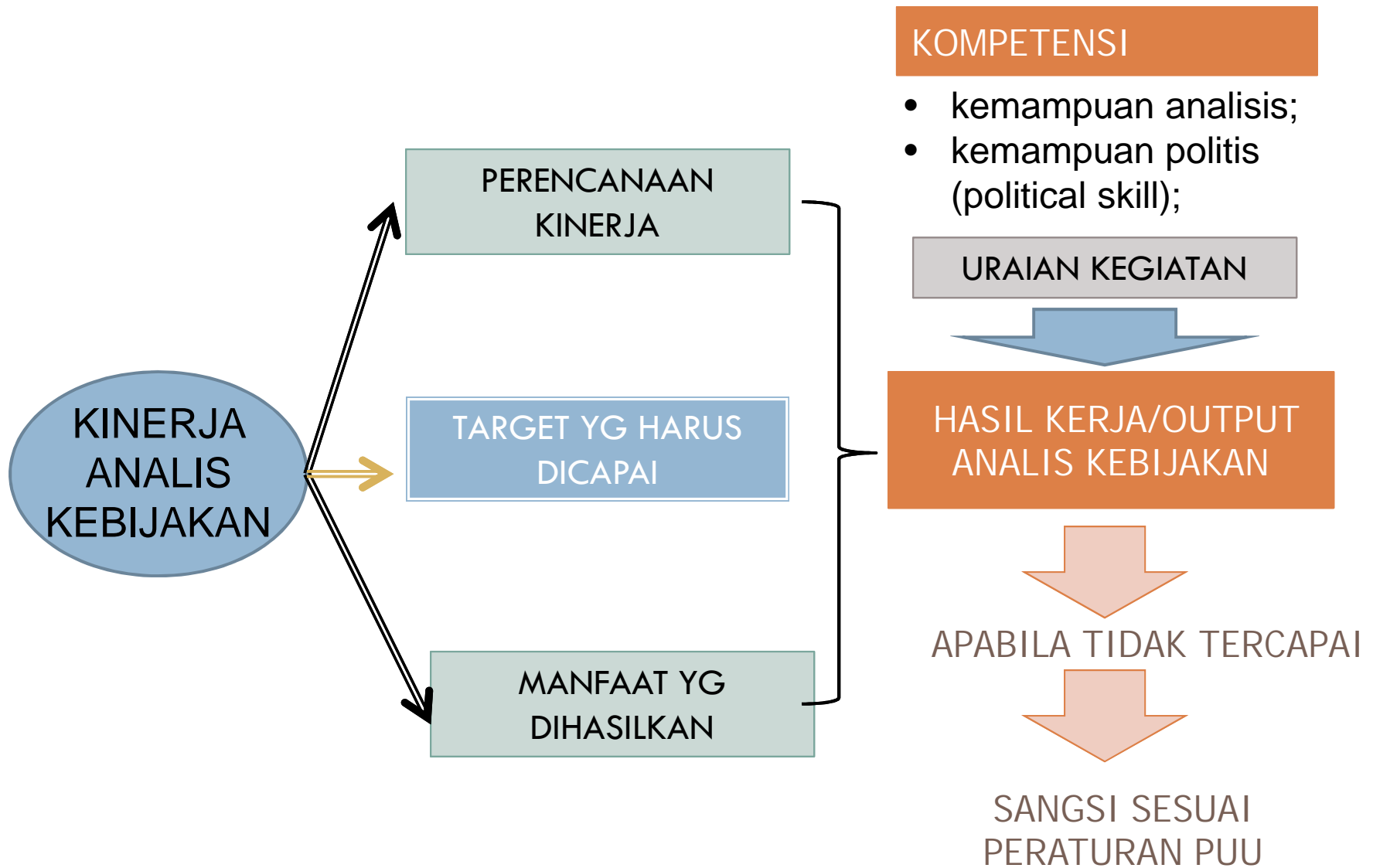
PENGANGKATAN DARI
JABATAN LAIN

- ❑berijazah paling rendah magister (S2) dari perguruan tinggi paling kurang terakreditasi B,
- ❑pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c;
- ❑lulus uji kompetensi;
- ❑memiliki kompetensi analisis kebijakan yang dibuktikan dari pengalaman jabatan paling kurang 5 tahun secara kumulatif;
- ❑tersedia formasi untuk jabatan Analisis Kebijakan;
- ❑nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun.

PENGELOLAAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL AK



PENGELOLAAN KINERJA JABATAN FUNGSIONAL AK

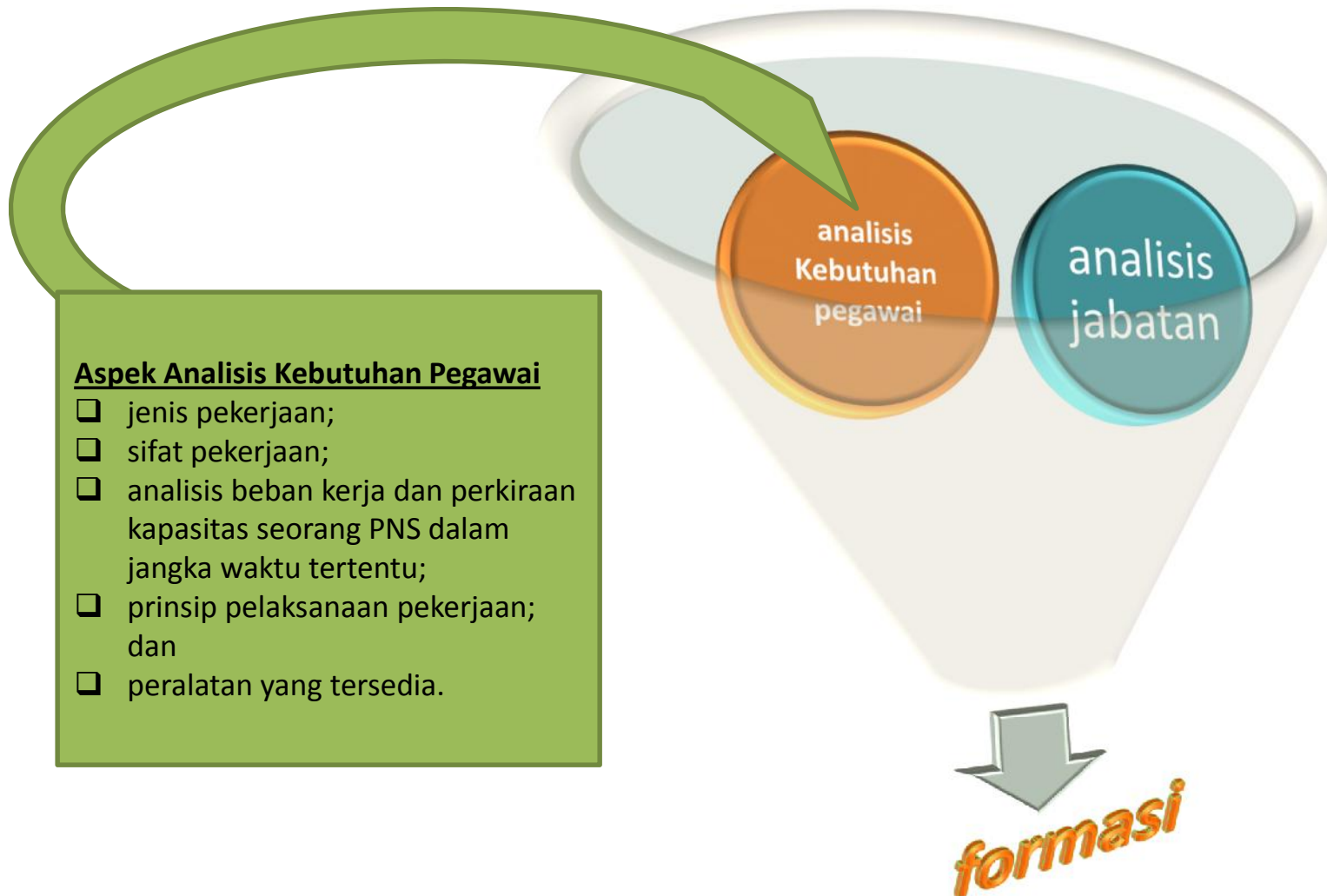


Jenjang jabatan / pangkat Jabatan Fungsional AK

No	Jabatan	Pangkat	Tunjangan	BUP
1	Pertama	Penata Muda (III/a) – Penata Muda TK I (III/b)	?	58
2	Muda	Penata (III/c) – Penata TK I (III/d)	?	58
3	Madya	Pembina (IV/a) – Pembina Tingkat I (IV/b) – Pembina Utama Muda (IV/c)	?	58
4	Utama	Pembina Utama Madya (IV/d) – Pembina Utama (IV/e)	?	58

FORMASI

adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu



TUGAS, PERAN DAN KEDUDUKAN

TUGAS



Jabatan Fungsional melaksanakan tugas pelayanan berdasarkan profesi jabatan fungsional keahlian dan/atau keterampilan tertentu

PERAN



Jabatan fungsional memiliki peran sebagai pelaksana tugas di bidang pelayanan dan profesi jabatan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu

KEDUDUKAN



Jabatan fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung pada pejabat pimpinan tinggi atau pejabat administrasi yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional tertentu.

JABATAN FUNGSIONAL KEAHLIAN

Syarat kompetensi jabatan fungsional keahlian yaitu:

- 1. memiliki kemampuan pengetahuan di bidang tertentu;**
- 2. memiliki kemampuan menggunakan metodologi;**
- 3. memiliki kemampuan berfikir analitis dan konseptua;l**
- 4. memiliki kemampuan untuk mengembangkan teknik dan metoda dalam bidang tugas didasarkan pada keilmuan tertentu.**

JABATAN FUNGSIONAL KETERAMPILAN

Syarat kompetensi jabatan fungsional keterampilan yaitu:

- 1. memiliki pengetahuan vokasional/kejuruan;**
- 2. mampu melaksanakan kegiatan teknis vokasional/kejuruan;**
- 3. mampu menerapkan prosedur dan teknik vokasional/kejuruan tertentu.**

PENGEMBANGAN KARIER PNS

1. Dilakukan berdasarkan kualifikasi, **kompetensi**, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah
2. mempertimbangkan integritas dan moralitas

KOMPETENSI

1. KOMPETENSI TEKNIS

kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;

2. KOMPETENSI MANAJERIAL

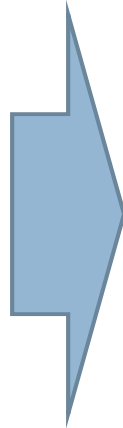
kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan

3. KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL

kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

PENILAIAN PRESTASI KERJA

**ANGKA
KREDIT ?**



Penilaian kinerja pejabat fungsional dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu yang merupakan jabaran dari rencana kinerja unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pejabat fungsional.



Integritas, profesional, akuntabel

TERIMA KASIH