



**SALINAN**

MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 39 TAHUN 2021  
TENTANG  
JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan tugas analisis di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, perlu ditetapkan jabatan fungsional analis pengembangan kompetensi aparatur sipil negara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  5. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
  6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 126);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan,

pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
8. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
10. Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan analisis di bidang pengembangan kompetensi ASN.
11. Pejabat Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Analisis Pengembangan Kompetensi adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melakukan kegiatan analisis di bidang pengembangan kompetensi ASN pada Instansi Pemerintah.
12. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier meliputi pemetaan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi.

13. Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi adalah lembaga yang menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi.
14. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
15. Angka Kredit adalah satuan nilai dari uraian kegiatan dan/atau akumulasi nilai dari uraian kegiatan yang harus dicapai oleh Analis Pengembangan Kompetensi dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.
16. Angka Kredit Kumulatif adalah akumulasi nilai Angka Kredit minimal yang harus dicapai oleh Analis Pengembangan Kompetensi sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat dan jabatan.
17. Penetapan Angka Kredit yang selanjutnya disingkat PAK adalah hasil penilaian yang diberikan berdasarkan Angka Kredit untuk pengangkatan atau kenaikan pangkat dan/atau jabatan dalam Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi.
18. Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit dan bertugas mengevaluasi keselarasan hasil kerja dengan tugas yang disusun dalam SKP serta menilai capaian kinerja Analis Pengembangan Kompetensi dalam bentuk Angka Kredit Analis Pengembangan Kompetensi.
19. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi.
20. Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disebut Uji Kompetensi adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural dari

Analisis Pengembangan Kompetensi dalam melaksanakan tugas dalam jabatan disesuaikan dengan standar kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.

21. Hasil Kerja adalah unsur kegiatan utama yang harus dicapai oleh Analisis Pengembangan Kompetensi sebagai prasyarat menduduki setiap jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
22. Hasil Kerja Minimal adalah unsur kegiatan utama yang harus dicapai minimal oleh Analisis Pengembangan Kompetensi sebagai prasyarat pencapaian Hasil Kerja.
23. Karya Tulis/Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/penelitian yang disusun oleh Analisis Pengembangan Kompetensi, baik perorangan atau kelompok di bidang analisis dan perancangan, manajemen serta pengendalian Pengembangan Kompetensi.
24. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai ASN.
25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II  
KEDUDUKAN, TANGGUNG JAWAB, DAN  
KLASIFIKASI/RUMPUN JABATAN

Bagian Kesatu  
Kedudukan dan Tanggung Jawab

Pasal 2

- (1) Analis Pengembangan Kompetensi berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang Pengembangan Kompetensi pada unit kerja yang menyelenggarakan urusan di bidang Pengembangan Kompetensi pada Instansi Pemerintah.
- (2) Analis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi.
- (3) Kedudukan Analis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi merupakan jabatan karier PNS.

Bagian Kedua  
Klasifikasi/Rumpun Jabatan

Pasal 4

Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi termasuk dalam klasifikasi/rumpun jabatan manajemen.

BAB III

KATEGORI DAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 5

- (1) Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi merupakan Jabatan Fungsional kategori keahlian.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama;
  - b. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda;
  - c. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya; dan
  - d. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama.
- (3) Jenjang pangkat Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran III sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB IV

TUGAS JABATAN, UNSUR DAN SUBUNSUR KEGIATAN,  
URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN, DAN HASIL KERJA

Bagian Kesatu

Tugas Jabatan

Pasal 6

Tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi adalah melaksanakan analisis di bidang Pengembangan Kompetensi.

Bagian Kedua  
Unsur dan Subunsur Kegiatan

Pasal 7

- (1) Unsur kegiatan tugas Jabatan Fungsional yang dapat dinilai Angka Kreditnya, terdiri atas:
  - a. pemetaan kompetensi;
  - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Subunsur dari kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. pemetaan kompetensi meliputi:
    1. analisis profil ASN;
    2. kajian pemetaan kompetensi; dan
    3. inventarisasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi.
  - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, meliputi:
    1. penyusunan desain Pengembangan Kompetensi;
    2. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi;
    3. pengembangan program Pengembangan Kompetensi; dan
    4. asistensi, konsultasi dan advokasi Pengembangan Kompetensi.
  - c. pemantauan dan evaluasi Pengembangan Kompetensi, meliputi:
    1. pemantauan program Pengembangan Kompetensi; dan
    2. evaluasi dan analisis tingkat pencapaian program Pengembangan Kompetensi.

Bagian Ketiga

Uraian Kegiatan sesuai dengan Jenjang Jabatan

Pasal 8

- (1) Uraian kegiatan tugas Analis Pengembangan Kompetensi sesuai dengan jenjang jabatannya, ditetapkan dalam butir kegiatan sebagai berikut:
  - a. Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, meliputi:
    1. menyusun instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
    2. menyusun bahan profil kompetensi ASN;
    3. menyusun kebutuhan Pengembangan Kompetensi unit kerja;
    4. menginventarisasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
    5. menyusun basis data Pengembangan Kompetensi;
    6. menyusun peta sebaran kompetensi Pegawai ASN pada instansi;
    7. menyusun jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
    8. memetakan kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
    9. menginventarisasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
    10. menyusun bahan rencana Pengembangan Kompetensi;
    11. melakukan layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi;
    12. melakukan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
    13. mengolah informasi dan dokumentasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada

- tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi; dan
14. menyusun instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- b. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, meliputi:
1. menguji validitas instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  2. menganalisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  3. mengidentifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  4. memetakan kebutuhan materi Pengembangan Kompetensi teknis fungsional melalui jalur pelatihan;
  5. merancang jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  6. mendesain program Pengembangan Kompetensi teknis fungsional;
  7. menyusun rencana implementasi program Pengembangan Kompetensi;
  8. menyusun rancangan pedoman asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  9. menyusun rancangan pedoman layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi;
  10. melakukan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  11. menyusun bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  12. melakukan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
  13. melakukan pemantauan pemenuhan jam pelajaran Pengembangan Kompetensi pertahun;
  14. mengolah informasi dan dokumentasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada

- lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
15. menguji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  16. menyusun instrumen evaluasi pelaksanaan proses Pengembangan Kompetensi instansi;
  17. melakukan evaluasi dokumen kesesuaian pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  18. merumuskan umpan balik pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- c. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya, meliputi:
1. menyusun peta jalan Pengembangan Kompetensi instansi;
  2. menyusun strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi;
  3. merancang kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
  4. menyusun rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi;
  5. menyusun bahan petunjuk teknis Pengembangan Kompetensi instansi;
  6. menyusun kerangka kerja Pengembangan Kompetensi instansi;
  7. mengembangkan sistem manajemen jejaring Pengembangan Kompetensi instansi;
  8. memverifikasi rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi;
  9. memverifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  10. memverifikasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  11. memverifikasi kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
  12. menyusun bahan pedoman pengembangan sistem/program Pengembangan Kompetensi;

13. melakukan pemantauan kegiatan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  14. melakukan advokasi Pengembangan Kompetensi instansi;
  15. menyusun bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi;
  16. menguji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi;
  17. melakukan evaluasi substantif pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi;
  18. melakukan evaluasi kemanfaatan program Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja organisasi;
  19. melakukan evaluasi sistem Pengembangan Kompetensi instansi; dan
  20. merumuskan umpan balik pengelolaan Pengembangan Kompetensi instansi; dan
- d. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama, meliputi:
1. menyusun kebutuhan Pengembangan Kompetensi nasional;
  2. menyusun peta jalan Pengembangan Kompetensi nasional;
  3. menganalisis isu strategis/aktual bidang Pengembangan Kompetensi nasional;
  4. menganalisis kesenjangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural secara nasional;
  5. menyusun rencana program Pengembangan Kompetensi nasional;
  6. menyusun desain program Pengembangan Kompetensi nasional; dan
  7. melakukan evaluasi kualitas program Pengembangan Kompetensi nasional.

- (2) Analisis Pengembangan Kompetensi yang melaksanakan kegiatan tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan Angka Kredit sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai rincian uraian kegiatan masing-masing jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

#### Bagian Keempat

#### Hasil Kerja

#### Pasal 9

Hasil Kerja tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), sebagai berikut:

- a. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, meliputi:
  1. dokumen instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  2. dokumen profil kompetensi ASN;
  3. laporan kebutuhan Pengembangan Kompetensi unit kerja;
  4. laporan inventarisasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  5. dokumen basis data Pengembangan Kompetensi;
  6. dokumen peta sebaran kompetensi Pegawai ASN pada instansi;
  7. dokumen jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  8. dokumen kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
  9. dokumen inventarisasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  10. dokumen bahan rencana Pengembangan Kompetensi;
  11. laporan pelaksanaan layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi;

12. laporan pelaksanaan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
  13. dokumen pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi; dan
  14. dokumen instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- b. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, meliputi:
1. laporan uji validitas instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  2. laporan analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
  3. dokumen identifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  4. dokumen pemetaan kebutuhan materi Pengembangan Kompetensi teknis fungsional melalui jalur pelatihan;
  5. dokumen rancangan jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  6. dokumen desain program Pengembangan Kompetensi teknis fungsional;
  7. dokumen rencana implementasi program Pengembangan Kompetensi;
  8. dokumen rancangan pedoman asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  9. dokumen rancangan pedoman layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN;
  10. laporan pelaksanaan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  11. dokumen bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  12. laporan pelaksanaan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
  13. laporan pemantauan kegiatan pemenuhan jam pelajaran Pengembangan Kompetensi pertahun;

14. dokumen pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi;
  15. laporan hasil uji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  16. dokumen instrumen evaluasi pelaksanaan proses Pengembangan Kompetensi instansi;
  17. laporan evaluasi dokumen kesesuaian pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  18. dokumen umpan balik pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
- c. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya, meliputi:
1. dokumen peta jalan Pengembangan Kompetensi instansi;
  2. dokumen strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi;
  3. dokumen rancangan kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
  4. dokumen rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi;
  5. dokumen bahan petunjuk teknis Pengembangan Kompetensi instansi;
  6. dokumen kerangka kerja Pengembangan Kompetensi instansi;
  7. dokumen pengembangan sistem manajemen jejaring Pengembangan Kompetensi instansi;
  8. laporan verifikasi rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi;
  9. laporan verifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  10. laporan verifikasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  11. laporan verifikasi kualifikasi Pengembangan Kompetensi;
  12. dokumen bahan pedoman pengembangan sistem/program Pengembangan Kompetensi;

13. laporan pemantauan pelaksanaan kegiatan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi;
  14. laporan pelaksanaan advokasi Pengembangan Kompetensi instansi;
  15. dokumen bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi;
  16. laporan hasil uji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan proses Pengembangan Kompetensi instansi;
  17. laporan evaluasi substantif pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi;
  18. laporan evaluasi kemanfaatan program Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja organisasi;
  19. laporan evaluasi sistem Pengembangan Kompetensi instansi; dan
  20. dokumen umpan balik pengelolaan Pengembangan Kompetensi instansi; dan
- d. Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama, meliputi:
1. dokumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi nasional;
  2. dokumen peta jalan Pengembangan Kompetensi nasional;
  3. laporan hasil analisis isu strategis/aktual bidang Pengembangan Kompetensi nasional;
  4. laporan hasil analisis kesenjangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural secara nasional;
  5. dokumen rencana program Pengembangan Kompetensi nasional;
  6. dokumen desain program Pengembangan Kompetensi nasional; dan
  7. laporan evaluasi kualitas program Pengembangan Kompetensi nasional.

#### Pasal 10

Dalam hal unit kerja tidak terdapat Analisis Pengembangan Kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatannya untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Analisis Pengembangan Kompetensi yang berada 1 (satu) tingkat di atas atau 1 (satu) tingkat di bawah jenjang jabatannya dapat melakukan kegiatan tersebut berdasarkan penugasan secara tertulis dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan.

#### Pasal 11

- (1) Penilaian Angka Kredit Analisis Pengembangan Kompetensi atas hasil penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Analisis Pengembangan Kompetensi yang melaksanakan tugas Analisis Pengembangan Kompetensi yang berada 1 (satu) tingkat di atas jenjang jabatannya, Angka Kredit yang diperoleh ditetapkan 80% (delapan puluh persen) dari Angka Kredit setiap butir kegiatan; dan
  - b. Analisis Pengembangan Kompetensi yang melaksanakan tugas Analisis Pengembangan Kompetensi yang berada 1 (satu) tingkat di bawah jenjang jabatannya, Angka Kredit yang diperoleh ditetapkan 100% (seratus persen) dengan Angka Kredit dari setiap butir kegiatan.
- (2) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V  
PENGANGKATAN DALAM JABATAN

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 12

Pejabat yang memiliki kewenangan mengangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yaitu pejabat yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pertama;
- b. perpindahan dari jabatan lain;
- c. penyesuaian; atau
- d. promosi.

Bagian Kedua  
Pengangkatan Pertama

Pasal 14

(1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat pada bidang ilmu sosial, psikologi, ilmu hukum, ekonomi, manajemen, atau pendidikan; dan
- e. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dari calon PNS.
- (3) Calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah diangkat sebagai PNS, paling lama 1 (satu) tahun harus diangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (4) PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling lama 3 (tiga) tahun setelah diangkat wajib mengikuti dan lulus pelatihan fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (5) Analisis Pengembangan Kompetensi yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak diberikan kenaikan jenjang 1 (satu) tingkat di atasnya.
- (6) Angka Kredit untuk pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dinilai dan ditetapkan pada saat mulai melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.

### Bagian Ketiga

#### Perpindahan dari Jabatan Lain

##### Pasal 15

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui pengangkatan perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat pada bidang ilmu sosial, psikologi, ilmu hukum,

- ekonomi, manajemen, pendidikan atau kualifikasi pendidikan lain sesuai tugas jabatan yang ditentukan oleh Instansi Pembina untuk Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya;
- e. berijazah paling rendah magister dengan kualifikasi pendidikan sesuai tugas jabatan yang ditentukan oleh Instansi Pembina untuk Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama;
  - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi yang disusun oleh Instansi Pembina;
  - g. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Kompetensi paling singkat 2 (dua) tahun;
  - h. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - i. berusia paling tinggi:
    1. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda;
    2. 55 (lima puluh lima) tahun bagi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya; dan
    3. 60 (enam puluh) tahun bagi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Utamayang telah menduduki jabatan pimpinan tinggi; dan
    4. 63 (enam puluh tiga) tahun bagi Jabatan Fungsional ahli utama lainyang akan menduduki Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama.

- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk jenjang Jabatan Fungsional yang akan diduduki.
- (3) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu sama dengan pangkat yang dimiliki dan jenjang jabatan yang ditetapkan oleh pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit.
- (4) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan dengan mempertimbangkan pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Kompetensi.
- (5) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Utamadari pejabat fungsional utama lain harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang akan diduduki dan mendapat persetujuan Menteri.

#### Bagian Keempat Penyesuaian

##### Pasal 16

- (1) Pengangkatan dalam jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat;
  - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Kompetensi paling singkat 2 (dua) tahun;
  - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi; dan

- g. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan pada jenjang jabatan yang akan diduduki.

#### Pasal 17

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diberikan nilai Angka Kredit tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku 1 (satu) kali selama masa penyesuaian.
- (3) Tata cara pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui penyesuaian ditetapkan oleh Instansi Pembina.

#### Pasal 18

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku.

#### Bagian Kelima

##### Promosi

#### Pasal 19

Pengangkatan dalam jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d, ditetapkan berdasarkan kriteria:

- a. termasuk dalam kelompok rencana suksesi;

- b. menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi instansi dan kepentingan nasional serta diakui oleh lembaga pemerintah yang terkait dengan bidang inovasinya; dan
- c. memenuhi Standar Kompetensi jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang akan diduduki.

#### Pasal 20

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf ddilaksanakan dalam hal:
  - a. PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi; atau
  - b. kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi 1 (satu) tingkat lebih tinggi.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai Standar Kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - b. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. memiliki rekam jejak yang baik;
  - d. tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS; dan
  - e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS.
- (3) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang akan diduduki.
- (4) Angka Kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui promosi dinilai dan ditetapkan berdasarkan pelaksanaan

tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.

- (5) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi melalui promosi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI

### PELANTIKAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI

#### Pasal 21

- (1) Setiap PNS yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VII

### PENILAIAN KINERJA

#### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 22

- (1) Penilaian kinerja Analisis Pengembangan Kompetensi bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja Analisis Pengembangan Kompetensi dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (3) Penilaian kinerja Analisis Pengembangan Kompetensi dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel,

partisipatif, dan transparan sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan.

#### Pasal 23

Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 meliputi:

- a. SKP; dan
- b. Perilaku kerja.

#### Bagian Kedua

#### SKP

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 24

- (1) Analisis Pengembangan Kompetensi wajib menyusun SKP setiap awal tahun.
- (2) SKP merupakan target kinerja Analisis Pengembangan Kompetensi berdasarkan penetapan target kinerja unit kerja yang bersangkutan.
- (3) SKP untuk masing-masing jenjang jabatan diambil dari uraian kegiatan tugas jabatan sebagai turunan dari penetapan kinerja unit kerja.

#### Pasal 25

- (1) Target kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) terdiri atas kinerja utama berupa target Angka Kredit dan/atau kinerja tambahan berupa tugas tambahan.
- (2) Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diuraikan dalam bentuk kegiatan, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pimpinan unit kerja berdasarkan penetapan kinerja unit kerja yang bersangkutan.

Pasal 26

- (1) Target Angka Kredit dan tugastambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk penyusunan, penetapan, dan penilaianSKP.
- (2) SKP yang disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan oleh atasanlangsung.
- (3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Hasil penilaian SKP Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai capaianSKP.

Paragraf 2

Target Angka Kredit

Pasal 27

- (1) Target Angka kredit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) setiap tahun ditetapkan paling sedikit:
  - a. 12,5 (dua belas koma lima) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama;
  - b. 25 (dua puluh lima) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda;
  - c. 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya; dan
  - d. 50 (lima puluh) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama.
- (2) Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, tidak berlaku bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama yang memiliki pangkat paling tinggi dalam jenjang jabatan yang didudukinya.
- (3) Selain Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1)danayat (2), Analisis Pengembangan Kompetensi wajib memperoleh Hasil Kerja Minimal untuk setiapperiode.

- (4) Ketentuan mengenai penghitungan target Angka Kredit dan Hasil Kerja Minimal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

### Paragraf 3

#### Angka Kredit Pemeliharaan

#### Pasal 28

- (1) Analisis Pengembangan Kompetensi yang telah memenuhi syarat untuk kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi tetapi belum tersedia lowongan kebutuhan pada jenjang jabatan yang akan diduduki, setiap tahun wajib memenuhi target Angka Kredit paling sedikit:
  - a. 10 (sepuluh) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama;
  - b. 20 (dua puluh) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda; dan
  - c. 30 (tiga puluh) untuk Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya.
- (2) Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama yang menduduki pangkat tertinggi dari jabatannya, setiap tahun sejak menduduki pangkatnya wajib mengumpulkan paling sedikit 25 (dua puluh lima) Angka Kredit.

### Bagian Ketiga

#### Perilaku Kerja

#### Pasal 29

Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b ditetapkan berdasarkan standar perilaku kerja dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dan dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
PENILAIAN DAN PAK

Bagian Kesatu  
Penilaian dan PAK

Pasal 30

- (1) Capaian SKP Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (4) disampaikan kepada Tim Penilai untuk dilakukan penilaian sebagai capaian Angka Kredit.
- (2) Capaian Angka Kredit Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan paling tinggi 150% (seratus lima puluh persen) dari target Angka Kredit paling sedikit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dan Pasal 28.
- (3) Dalam hal telah terpenuhinya Angka Kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan, capaian Angka Kredit Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit untuk ditetapkan dalam PAK.
- (4) PAK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai dasar kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat lebih tinggi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 31

- (1) Untuk mendukung objektivitas dalam penilaian kinerja, Analisis Pengembangan Kompetensi mendokumentasikan Hasil Kerja yang diperoleh sesuai dengan SKP yang ditetapkan setiap tahunnya.
- (2) Dalam hal sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penilaian Angka Kredit, Tim Penilai dapat meminta laporan pelaksanaan kegiatan dan bukti fisik Hasil Kerja Analisis Pengembangan Kompetensi.

- (3) Hasil penilaian dan PAK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dan ayat (3) dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja Analis Pengembangan Kompetensi.

#### Bagian Kedua

#### Pejabat yang Mengusulkan Angka Kredit

#### Pasal 32

Usulan PAK Analis Pengembangan Kompetensi diajukan oleh:

- a. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan kepada pejabat pimpinan tinggi utama pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama di lingkungan Instansi Pembina dan Instansi Pusat;
- b. paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan untuk Angka Kredit bagi Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Pembina;
- c. paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Pusat selain Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Pusat selain Instansi Pembina;
- d. paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah provinsi untuk Angka Kredit bagi Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analis

Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Daerah provinsi; dan

- e. paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian kepada pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah kabupaten/kota untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Daerah kabupaten/kota.

### Bagian Ketiga

Pejabat yang Berwenang Menetapkan Angka Kredit

#### Pasal 33

Pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit, yaitu:

- a. pejabat pimpinan tinggi utama pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama di lingkungan Instansi Pembina dan Instansi Pusat;
- b. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Pembina;
- c. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Pusat selain Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Pusat selain Instansi Pembina;
- d. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah provinsi untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda,

- dan Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Daerah provinsi; dan
- e. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah kabupaten/kota untuk Angka Kredit bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama, Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda, dan Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madyadi lingkungan Instansi Daerah kabupaten/kota.

#### Bagian Keempat

##### Tim Penilai

##### Pasal 34

- (1) Dalam menjalankan tugasnya, pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 dibantu oleh Tim Penilai.
- (2) Tim Penilai memiliki tugas:
  - a. mengevaluasi keselarasan hasil penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai;
  - b. memberikan penilaian Angka Kredit berdasarkan nilai capaian tugas jabatan;
  - c. memberikan rekomendasi kenaikan pangkat dan/atau jenjang jabatan;
  - d. memberikan rekomendasi mengikuti Uji Kompetensi;
  - e. melakukan pemantauan terhadap hasil penilaian capaian tugas jabatan;
  - f. memberikan pertimbangan penilaian SKP; dan
  - g. memberikan bahan pertimbangan kepada Pejabat yang Berwenang dalam pengembangan PNS, pengangkatan dalam jabatan, pemberian tunjangan, sanksi, dan mutasi serta keikutsertaan Analisis Pengembangan Kompetensi dalam pelatihan.
- (3) Tim Penilai terdiri atas:
  - a. Tim Penilai pusat yang dibentuk di lingkungan Instansi Pembina untuk membantu tugas pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf a;

- b. Tim Penilai instansi yang dibentuk di lingkungan Instansi Pembina atau Instansi Pusat untuk membantu tugas pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b dan huruf c; dan
- c. Tim Penilai daerah yang dibentuk di lingkungan:
  - 1) Instansi Daerah provinsi untuk membantu tugas pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf d; dan
  - 2) Instansi Daerah kabupaten/kota untuk membantu tugas pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf e.

#### Pasal 35

- (1) Tim Penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 terdiri atas pejabat yang berasal dari unsur teknis yang membidangi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi, unsur kepegawaian, dan Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (2) Susunan keanggotaan Tim terdiri atas:
  - a. seorang ketua merangkap anggota;
  - b. seorang sekretaris merangkap anggota; dan
  - c. paling sedikit 3 (tiga) orang anggota.
- (3) Susunan keanggotaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berjumlah ganjil.
- (4) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dijabat oleh paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama atau Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya.
- (5) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, berasal dari unsur kepegawaian.
- (6) Anggota Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, berasal dari Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (7) Syarat untuk menjadi anggota Tim Penilai, yaitu:
  - a. menduduki pangkat dan/atau jabatan paling rendah sama dengan pangkat dan/atau jabatan Analisis Pengembangan Kompetensi yang dinilai;

- b. memiliki keahlian serta kemampuan untuk menilai Angka Kredit Analisis Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. aktif melakukan penilaian Angka Kredit Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (8) Apabila jumlah anggota Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat dipenuhi dari Analisis Pengembangan Kompetensi, maka anggota Tim Penilai dapat diangkat dari PNS lain yang memiliki kompetensi untuk menilai Hasil Kerja Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (9) Pembentukan dan susunan keanggotaan Tim Penilai ditetapkan paling kurang oleh:
- a. pejabat pimpinan tinggi utama pada Instansi Pembina untuk Tim Penilai pusat;
  - b. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan untuk Tim Penilai instansi pada Instansi Pusat setelah mendapatkan persetujuan tertulis Instansi Pembina; dan
  - c. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk Tim Penilai daerah pada Instansi Daerah setelah mendapatkan persetujuan tertulis Instansi Pembina.
- (10) Dalam hal Instansi Pemerintah belum membentuk Tim Penilai, penilaian Angka Kredit dapat dilaksanakan oleh Tim Penilai pada Instansi Pemerintah lain terdekat atau Tim Penilai pusat.

#### Pasal 36

Tata kerja Tim Penilai dan tata cara penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB IX  
KENAIKAN PANGKAT DAN KENAIKAN JABATAN

Bagian Kesatu  
Kenaikan Pangkat

Pasal 37

- (1) Kenaikan pangkat dapat dipertimbangkan apabila capaian Angka Kredit telah memenuhi Angka Kredit Kumulatif yang dipersyaratkan.
- (2) Angka Kredit Kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan pencapaian Angka Kredit pada setiap tahun dan perolehan Hasil Kerja Minimal pada setiap periode.
- (3) Jumlah Angka Kredit Kumulatif yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat dan/atau jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi, untuk:
  - a. Analisis Pengembangan Kompetensi dengan pendidikan sarjana atau diploma empat tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
  - b. Analisis Pengembangan Kompetensi dengan pendidikan magister tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini; dan
  - c. Analisis Pengembangan Kompetensi dengan pendidikan doktor tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 38

- (1) Dalam hal untuk kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), Analisis Pengembangan Kompetensi dapat melaksanakan kegiatan penunjang, meliputi:
  - a. pengajar, pelatih, atau pembimbing di bidang Pengembangan Kompetensi;

- b. keanggotaan dalam Tim Penilai/tim Uji Kompetensi;
  - c. perolehan penghargaan/tanda jasa; atau
  - d. perolehan gelar/ijazah lain; atau
  - e. pelaksanaan tugas lain yang mendukung pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikankumulatif Angka Kredit paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Angka Kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat sebagaimanatercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk 1 (satu) kali kenaikan pangkat.

#### Bagian Kedua

#### Kenaikan Jenjang Jabatan

#### Pasal 39

- (1) Kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi 1 (satu) tingkat lebih tinggi wajib memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan.
- (2) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari akumulasi Angka Kredit kenaikan pangkat dalam 1 (satu) jenjang yang sedang diduduki tercantum dalam Lampiran III sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya yang akan naik jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama harus memenuhi kualifikasi pendidikan paling rendah magister di bidang yang sesuai dengan tugas jabatan yang ditentukan oleh Instansi Pembina.
- (4) Kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada

- ayat(1) dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan lowongan kebutuhanjenjang jabatan yang akan diduduki.
- (5) Selain memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan dan kualifikasi pendidikan, Analisis Pengembangan Kompetensi yang akan dinaikkan dalam jenjang jabatan setingkat lebih tinggi harus memenuhi syarat kinerja, mengikuti dan lulus Uji Kompetensi, memenuhi Hasil Kerja Minimal, dan persyaratan lain yang ditetapkan oleh InstansiPembina.
  - (6) Syarat kinerja dan Hasil Kerja Minimal sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh InstansiPembina.

#### Pasal 40

- (1) Untuk kenaikan jenjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), Analisis Pengembangan Kompetensi dapat melaksanakan kegiatan pengembanganprofesi.
- (2) Kegiatan pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)meliputi:
  - a. perolehan ijazah/gelar pendidikan formal yang terkait dengan tugas bidang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - b. penyusunan Karya Tulis/Karya Ilmiahdi bidang Pengembangan Kompetensi;
  - c. penerjemahan atau penyaduran buku dan karya ilmiah di bidang Pengembangan Kompetensi;
  - d. penyusunan standar/pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis di bidang Pengembangan Kompetensi;
  - e. pendidikan dan/atau pelatihan di bidang Pengembangan Kompetensi; dan/atau
  - f. kegiatan lain yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (3) Kegiatan pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Angka Kredit tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteriini.
- (4) Bagi Analisis Pengembangan Kompetensi yang akan naik ke jenjang jabatanahli madyadanahli utama,

Analisis Pengembangan Kompetensi yang bersangkutan wajib melaksanakan kegiatan pengembangan profesi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi, dengan Angka Kredit pengembangan profesi yang disyaratkan sebagai berikut:

- a. 6 (enam) bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda yang akan naik dalam jenjang jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya; dan
- b. 12 (dua belas) bagi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya yang akan naik dalam jenjang jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Utama.

#### Pasal 41

- (1) Analisis Pengembangan Kompetensi yang secara bersama-sama membuat Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang Pengembangan Kompetensi, diberikan Angka Kredit dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. apabila terdiri atas 2 (dua) orang penulis, maka pembagian Angka Kredit yaitu 60% (enam puluh persen) bagi penulis utama dan 40% (empat puluh persen) bagi penulis pembantu;
  - b. apabila terdiri dari 3 (tiga) orang penulis, maka pembagian Angka Kredit yaitu 50% (lima puluh persen) bagi penulis utama dan masing-masing 25% (dua puluh lima persen) bagi penulis pembantu;
  - c. apabila terdiri atas 4 (empat) orang penulis, maka pembagian Angka Kredit yaitu 40% (empat puluh persen) bagi penulis utama dan masing-masing 20% (dua puluh persen) bagi penulis pembantu; dan
  - d. apabila tidak terdapat atau tidak dapat ditentukan penulis utama dan penulis pembantu, maka pembagian Angka Kredit dibagi sebesar proporsi yang sama untuk setiap penulis.
- (2) Jumlah penulis pembantu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 3 (tiga) orang.

Bagian Ketiga  
Mekanisme Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan

Pasal 42

Persyaratan dan mekanisme kenaikan pangkat dan jenjang jabatan bagi Analis Pengembangan Kompetensi dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Analis Pengembangan Kompetensi yang memiliki Angka Kredit melebihi Angka Kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, kelebihan Angka Kredit tersebut dapat diperhitungkan untuk kenaikan pangkat berikutnya dalam 1(satu) jenjang jabatan.

Pasal 44

Dalam hal target Angka Kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat lebih tinggi tidak tercapai, Analis Pengembangan Kompetensi tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau jabatan.

BAB X

KEBUTUHAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL  
ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 45

- (1) Penetapan kebutuhan PNS dalam Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi dihitung berdasarkan beban kerja yang ditentukan dari indikator sebagai berikut:
  - a. jumlah Pegawai ASN dalam unit organisasi;
  - b. jumlah program Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. tingkat kompleksitas kebutuhan Pengembangan Kompetensi pada level instansi, level tugas, dan level individu Pegawai ASN.
- (2) Pedoman perhitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi sebagaimana

dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pembina setelah mendapat persetujuan dari Menteri.

#### Pasal 46

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi tidak dapat dilakukan sebelum pedoman penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi telah ditetapkan oleh Instansi Pembina.

### BAB XI KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu Standar Kompetensi

#### Pasal 47

- (1) PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi harus memenuhi Standar Kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan.
- (2) Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi meliputi:
  - a. kompetensi teknis;
  - b. kompetensi manajerial; dan
  - c. kompetensi sosialkultural.
- (3) Rincian Standar Kompetensi setiap jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disusun oleh Instansi Pembina.

#### Bagian Kedua Pengembangan Kompetensi

#### Pasal 48

- (1) Untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme, Analisis Pengembangan Kompetensi wajib diikuti sertakan dalam pelatihan.

- (2) Pelatihan yang diberikan bagi Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan dan penilaian kinerja.
- (3) Pelatihan yang diberikan bagi Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam bentuk:
  - a. pelatihan fungsional; dan
  - b. pelatihan teknis di bidang tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (4) Selain pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Analisis Pengembangan Kompetensi dapat mengembangkan kompetensinya melalui program pendidikan.
- (5) Program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pemeliharaan kinerja dan target kinerja;
  - b. seminar;
  - c. lokakarya;
  - d. konferensi; dan/atau
  - e. studi banding.
- (6) Ketentuan mengenai Pengembangan Kompetensi serta pedoman penyusunan analisis kebutuhan pelatihan dan penilaian kinerja Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

## BAB XII

### PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

#### Pasal 49

- (1) Analisis Pengembangan Kompetensi diberhentikan dari jabatannya apabila:
  - a. mengundurkan diri dari jabatan;
  - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;

- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi; atau
  - f. tidak memenuhi persyaratan jabatan.
- (2) Pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dipertimbangkan dalam hal memiliki alasan pribadi yang tidak mungkin untuk melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (3) Analisis Pengembangan Kompetensi yang diberhentikan karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang jabatan terakhir apabila tersedia lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.
- (4) Pengangkatan kembali dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan dengan menggunakan Angka Kredit terakhir yang dimiliki dan dapat ditambah dengan Angka Kredit dari penilaian pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Kompetensi selama diberhentikan.
- (5) Tidak memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dapat dipertimbangkan dalam hal:
- a. tidak memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi; dan/atau
  - b. tidak memenuhi Standar Kompetensi yang ditentukan pada Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang diduduki.

#### Pasal 50

Analisis Pengembangan Kompetensi yang diberhentikan karena ditugaskan secara penuh pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) huruf e, dapat disesuaikan pada jenjang sesuai dengan pangkat terakhir pada jabatannya

paling kurang 1 (satu) tahun setelah diangkat kembali pada jenjang terakhir yang didudukinya, setelah mengikuti dan lulus Uji Kompetensi apabila tersedia lowongan kebutuhan.

#### Pasal 51

- (1) Terhadap Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) huruf a dan huruf f dilaksanakan pemeriksaan dan mendapatkan izin dari Pejabat yang Berwenang sebelum ditetapkan pemberhentiannya.
- (2) Analisis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.

### BAB XIII

#### PEMINDAHAN KE DALAM JABATAN LAIN DAN LARANGAN RANGKAP JABATAN

#### Pasal 52

Untuk kepentingan organisasi dan pengembangan karier, Analisis Pengembangan Kompetensi dapat dipindahkan ke dalam jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

#### Pasal 53

Untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, Analisis Pengembangan Kompetensi dilarang rangkap jabatan dengan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana.

BAB XIV  
TUGAS INSTANSI PEMBINA

Pasal 54

- (1) Instansi Pembina berperan sebagai pengelola Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang bertanggung jawab untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan.
- (2) Instansi Pembina mempunyai tugas sebagai berikut:
  - a. menyusun pedoman formasi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - b. menyusun Standar Kompetensi;
  - c. menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - d. menyusun standar kualitas Hasil Kerja dan pedoman penilaian kualitas Hasil Kerja Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - e. menyusun pedoman penulisan Karya Tulis/Karya Ilmiah yang bersifat inovatif di bidang Pengembangan Kompetensi;
  - f. menyusun kurikulum pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - g. menyelenggarakan pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - h. membina penyelenggaraan pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan;
  - i. menyelenggarakan Uji Kompetensi;
  - j. menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - k. melakukan sosialisasi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - l. mengembangkan sistem informasi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;

- m. memfasilitasi pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - n. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - o. memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi;
  - p. melakukan akreditasi pelatihan fungsional dengan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara;
  - q. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi di seluruh Instansi Pemerintah yang menggunakan jabatan tersebut;
  - r. melakukan koordinasi dengan instansi pengguna dalam rangka pembinaan karier Analisis Pengembangan Kompetensi; dan
  - s. menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan.
- (3) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Instansi Pembina dalam melaksanakan tugas pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf i, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, huruf q, huruf r, dan huruf s, Instansi Pembina menyampaikan hasil pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi secara berkala sesuai dengan perkembangan pelaksanaan pembinaan kepada Menteri dengan tembusan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- (5) Instansi Pembina menyampaikan secara berkala setiap tahun pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, huruf g, huruf h, huruf j, dan huruf p, kepada Menteri dengan tembusan Kepala Lembaga Administrasi Negara.

- (6) Ketentuan mengenai penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i ditetapkan oleh Instansi Pembina.

## BAB XV

### ORGANISASI PROFESI

#### Pasal 55

- (1) Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi wajib memiliki 1 (satu) organisasi profesi.
- (2) Setiap Analis Pengembangan Kompetensi wajib menjadi anggota organisasi profesi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi.
- (3) Pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi difasilitasi oleh Instansi Pembina.
- (4) Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak mulai berlakunya Peraturan Menteri ini.
- (5) Organisasi profesi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi wajib menyusun kode etik dan kode perilaku profesi.
- (6) Organisasi profesi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas:
  - a. menyusun kode etik dan kode perilaku profesi;
  - b. memberikan advokasi; dan
  - c. memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.
- (7) Kode etik dan kode perilaku profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) huruf a ditetapkan oleh organisasi profesi Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Instansi Pembina.

Pasal 56

Hubungan kerja antara Instansi Pembina dengan organisasi profesi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi bersifat koordinatif dan fasilitatif untuk penyelenggaraan tugas dan fungsi pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi.

Pasal 57

Ketentuan mengenai syarat dan tata cara pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dan hubungan kerja Instansi Pembina dengan organisasi profesi Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Pasal 58

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 31 Agustus 2021

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 6 September 2021

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BENNY RIANTO

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 1012

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Plt. Kepala Biro Hubungan Masyarakat, Komunikasi, dan Informasi Publik,



Mohammad Averrouce

LAMPIRAN I  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

**KEGIATAN TUGAS JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

NO	TUGAS POKOK	UNSUR	SUB UNSUR	BUTIR KEGIATAN	HASIL KERJA/OUTPUT	KODE	ANGKA KREDIT	PELAKSANA		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
I	Melaksanakan analisis dan perancangan, manajemen serta pengendalian Pengembangan Kompetensi ASN	Pemetaan kompetensi	1	Analisis profil ASN	1	Menyusun instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Dokumen instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi	1	0,54	Pertama
					2	Menguji validitas instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Laporan uji validitas instrumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi	2	1,21	Muda
					3	Menyusun bahan profil kompetensi ASN	Dokumen profil kompetensi ASN	3	0,43	Pertama
					4	Menyusun kebutuhan Pengembangan Kompetensi unit kerja	Laporan kebutuhan Pengembangan Kompetensi unit kerja	4	0,50	Pertama
					5	Menyusun kebutuhan Pengembangan Kompetensi nasional	Dokumen kebutuhan Pengembangan Kompetensi nasional	5	3,30	Utama
					6	Menginventarisasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Laporan inventarisasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi	6	0,37	Pertama
					7	Menganalisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Laporan analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi	7	0,54	Muda
					8	Menyusun basis data Pengembangan Kompetensi	Dokumen basis data Pengembangan Kompetensi	8	0,34	Pertama
			2	Kajian pemetaan kompetensi	9	Menyusun peta sebaran kompetensi Pegawai ASN pada instansi	Dokumen peta sebaran kompetensi Pegawai ASN pada instansi	9	0,50	Pertama
					10	Menyusun peta jalan Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen peta jalan Pengembangan Kompetensi pada instansi	10	2,08	Madya
					11	Menyusun peta jalan Pengembangan Kompetensi nasional	Dokumen peta jalan Pengembangan Kompetensi nasional	11	4,07	Utama

				12	Menyusun strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada instansi	12	1,76	Madya	
				13	Menganalisis isu strategis/aktual bidang Pengembangan Kompetensi nasional	Laporan hasil analisis isu strategis/aktual bidang Pengembangan Kompetensi nasional	13	3,87	Utama	
				14	Menganalisis kesenjangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural secara nasional	Laporan hasil analisis kesenjangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural secara nasional	14	3,85	Utama	
			3	Inventarisasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	15	Menyusun jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	Dokumen jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	15	0,45	Pertama
				16	Memetakan kualifikasi Pengembangan Kompetensi	Dokumen kualifikasi Pengembangan Kompetensi	16	0,50	Pertama	
				17	Menginventarisasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	Dokumen inventarisasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	17	0,38	Pertama	
II		Pengembangan Kompetensi	1	Desain Pengembangan Kompetensi	18	Mengidentifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	Dokumen identifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	18	0,53	Muda
				19	Memetakan kebutuhan materi Pengembangan Kompetensi teknis fungsional melalui jalur pelatihan	Dokumen pemetaan kebutuhan materi Pengembangan Kompetensi teknis fungsional melalui jalur pelatihan	19	1,16	Muda	
				20	Merancang jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	Dokumen rancangan jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	20	1,17	Muda	
				21	Merancang kualifikasi Pengembangan Kompetensi	Dokumen rancangan kualifikasi Pengembangan Kompetensi	21	1,50	Madya	
				22	Menyusun rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi	22	2,11	Madya	
				23	Menyusun rencana program Pengembangan Kompetensi nasional	Dokumen rencana program Pengembangan Kompetensi nasional	23	2,97	Utama	
				24	Menyusun bahan petunjuk teknis Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen bahan petunjuk teknis Pengembangan Kompetensi instansi	24	1,90	Madya	

				25	Menyusun kerangka kerja Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen kerangka kerja Pengembangan Kompetensi instansi	25	1,95	Madya
				26	Mengembangkan sistem manajemen jejaring Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen pengembangan sistem manajemen jejaring Pengembangan Kompetensi instansi	26	1,92	Madya
				27	Menyusun bahan rencana Pengembangan Kompetensi	Dokumen bahan rencana Pengembangan Kompetensi	27	0,43	Pertama
				28	Memverifikasi rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan verifikasi rencana tahunan Pengembangan Kompetensi instansi	28	1,74	Madya
		2	Verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi	29	Memverifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	Laporan verifikasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi	29	1,49	Madya
				30	Memverifikasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	Laporan verifikasi jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi	30	1,77	Madya
				31	Memverifikasi kualifikasi Pengembangan Kompetensi	Laporan verifikasi kualifikasi Pengembangan Kompetensi	31	1,85	Madya
				32	Mendesain program Pengembangan Kompetensi teknis fungsional	Dokumen desain program Pengembangan Kompetensi teknis fungsional	32	1,17	Muda
				33	Menyusun desain program Pengembangan Kompetensi nasional	Dokumen desain program Pengembangan Kompetensi nasional	33	2,97	Utama
		3	Pengembangan program Pengembangan Kompetensi	34	Menyusun rencana implementasi program Pengembangan Kompetensi	Dokumen rencana implementasi pengembangan program Pengembangan Kompetensi	34	0,97	Muda
				35	Menyusun bahan pedoman pengembangan sistem/program Pengembangan Kompetensi	Dokumen bahan pedoman pengembangan sistem/program Pengembangan Kompetensi	35	1,95	Madya
				36	Menyusun rancangan pedoman asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen rancangan pedoman asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	36	1,17	Muda

				37	Menyusun rancangan pedoman layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi	Dokumen rancangan pedoman layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN	37	1,11	Muda	
			4	Asistensi, konsultasi dan advokasi program Pengembangan Kompetensi	38	Melakukan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan pelaksanaan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	38	1,17	Muda
					39	Melakukan layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi	Laporan pelaksanaan layanan perkonsultasian Pengembangan Kompetensi	39	0,36	Pertama
					40	Melakukan pemantauan kegiatan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan pemantauan pelaksanaan kegiatan asistensi Pengembangan Kompetensi instansi	40	1,74	Madya
					41	Melakukan advokasi Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan pelaksanaan advokasi Pengembangan Kompetensi instansi	41	1,85	Madya
					42	Menyusun bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Dokumen bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	42	1,20	Muda
					43	Menyusun bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen bahan pedoman pemantauan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi	43	1,92	Madya
III		Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi			1	Pemantauan program Pengembangan Kompetensi	44	Melakukan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	Laporan pelaksanaan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	44
			45	Melakukan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi			Laporan pelaksanaan pemantauan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	45	1,14	Muda
			46	Melakukan pemantauan pemenuhan jam pelajaran Pengembangan Kompetensi pertahun			Laporan pemantauan kegiatan pemenuhan jam pelajaran Pengembangan Kompetensi pertahun	46	1,17	Muda

				47	Mengolah informasi dan dokumentasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	Dokumen pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada tingkat unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	47	0,35	Pertama
				48	Mengolah informasi dan dokumentasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	Dokumen pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pada lintas unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama dalam 1 (satu) organisasi	48	0,94	Muda
				49	Menyusun instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Dokumen instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	49	0,46	Pertama
				50	Menguji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Laporan hasil uji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	50	1,13	Muda
		2	Evaluasi dan analisis tingkat pencapaian Pengembangan Kompetensi	51	Menyusun instrumen evaluasi pelaksanaan proses Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen instrumen evaluasi pelaksanaan proses Pengembangan Kompetensi instansi	51	1,21	Muda
				52	Menguji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan hasil uji validitas instrumen evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi instansi	52	1,74	Madya
				53	Melakukan evaluasi dokumen kesesuaian pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Laporan evaluasi dokumen kesesuaian pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	53	0,75	Muda
				54	Melakukan evaluasi substantif pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi	Laporan evaluasi substantif pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi	54	2,00	Madya
				55	Melakukan evaluasi kualitas program Pengembangan Kompetensi nasional	Laporan evaluasi kualitas program Pengembangan Kompetensi nasional	55	3,63	Utama
				56	Melakukan evaluasi kemanfaatan program Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja organisasi	Laporan evaluasi kemanfaatan program Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja organisasi	56	1,59	Madya

					57	Merumuskan umpan balik pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Dokumen umpan balik pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	57	1,24	Muda
					58	Melakukan evaluasi sistem Pengembangan Kompetensi instansi	Laporan evaluasi sistem Pengembangan Kompetensi instansi	58	1,73	Madya
					59	Merumuskan umpan balik pengelolaan Pengembangan Kompetensi instansi	Dokumen umpan balik pengelolaan Pengembangan Kompetensi instansi	59	1,60	Madya

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN II  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

**KEGIATAN PENGEMBANGAN PROFESI DAN PENUNJANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

<b>NO</b>	<b>UNSUR</b>	<b>SUB UNSUR TUGAS JABATAN</b>	<b>URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN</b>	<b>HASIL KERJA/ OUTPUT</b>	<b>ANGKA KREDIT</b>	<b>PELAKSANA</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	Pengembangan Profesi	A. Perolehan ijazah/gelar pendidikan formal yang terkait dengan tugas bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi	Memperoleh ijazah/gelar pendidikan formal yang terkait dengan tugas bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi	Ijazah/Gelar	25% AK kenaikan pangkat	Semua jenjang
		B. Penyusunan Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang Pengembangan Kompetensi	1. Membuat karya tulis/karya ilmiah hasil penelitian/pengkajian/survei/evaluasi di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku/majalah ilmiah internasional yang terindek	Jurnal/Buku	20	Semua jenjang
			b. dalam bentuk buku/majalah ilmiah nasional terakreditasi	Jurnal/Buku	12,5	Semua jenjang
			c. dalam bentuk buku/majalah ilmiah yang diakui organisasi profesi dan Instansi Pembina	Jurnal/Buku/Naskah	6	Semua jenjang
			2. Membuat karya tulis/karya ilmiah hasil penelitian/pengkajian/survei/evaluasi di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang tidak dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku	Buku	8	Semua jenjang
			b. dalam bentuk majalah ilmiah	Naskah	4	Semua jenjang
			3. Membuat karya tulis/karya ilmiah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional	Buku	8	semua jenjang

NO	UNSUR	SUB UNSUR TUGAS JABATAN	URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN	HASIL KERJA/ OUTPUT	ANGKA KREDIT	PELAKSANA
1	2	3	4	5	6	7
			b. dalam majalah ilmiah yang diakui organisasi profesi dan Instansi Pembina	Naskah	4	semua jenjang
			4 Membuat karya tulis/karya ilmiah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah hasil gagasan sendiri di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang tidak dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku	Buku	7	Semua jenjang
			b. dalam bentuk makalah	Naskah	3,5	Semua jenjang
			5 Menyampaikan prasaran berupa tinjauan, gagasan dan atau ulasan ilmiah dalam pertemuan ilmiah	Naskah	2,5	Semua jenjang
			6 Membuat artikel di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang dipublikasikan	Artikel	2	Semua jenjang
		C. penerjemahan atau penyaduran buku dan Karya Ilmiah di bidang Pengembangan Kompetensi	1 Menerjemahkan/menyadur buku atau karya ilmiah di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional	Buku	7	Semua jenjang
			b. dalam majalah ilmiah yang diakui organisasi profesi dan Instansi Pembina	Naskah	3,5	Semua jenjang
			2 Menerjemahkan/menyadur buku atau karya ilmiah di bidang Jabatan Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi yang tidak dipublikasikan:			
			a. dalam bentuk buku	Buku	3	Semua jenjang
			b. dalam bentuk makalah	Naskah	1,5	Semua jenjang
		D. Penyusunan standar/pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis di bidang Pengembangan Kompetensi	Menyusun standar/pedoman/ petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis di bidang Pengembangan Kompetensi	Buku	3	Semua jenjang
		E. Pendidikan dan/atau pelatihan di bidang Pengembangan Kompetensi	Mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi:			
			1 pelatihan fungsional	Sertifikat/ Laporan	0,5	Semua jenjang
			2 seminar/lokakarya/konferensi/simposium/studi banding-lapangan	Sertifikat/ Laporan	3	Semua jenjang

NO	UNSUR	SUB UNSUR TUGAS JABATAN	URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN	HASIL KERJA/ OUTPUT	ANGKA KREDIT	PELAKSANA
1	2	3	4	5	6	7
			3 pelatihan teknis/magang di bidang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dan memperoleh Sertifikat			
			a. lamanya lebih dari 960 jam	Sertifikat/ Laporan	15	Semua jenjang
			b. lamanya antara 641 - 960 jam	Sertifikat/ Laporan	9	Semua jenjang
			c. lamanya antara 481 - 640 jam	Sertifikat/ Laporan	6	Semua jenjang
			d. lamanya antara 161 - 480 jam	Sertifikat/ Laporan	3	Semua jenjang
			e. lamanya antara 81 - 160 jam	Sertifikat/ Laporan	2	Semua jenjang
			f. lamanya antara 30 - 80 jam	Sertifikat/ Laporan	1	Semua jenjang
			g. lamanya kurang dari 30 jam	Sertifikat/ Laporan	0,5	Semua jenjang
			4 Pelatihan manajerial/sosial kultural terkait tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi dan memperoleh Sertifikat:			
			a. lamanya lebih dari 960 jam	Sertifikat/ Laporan	7,5	Semua jenjang
			b. lamanya antara 641 - 960 jam	Sertifikat/ Laporan	4,5	Semua jenjang
			c. lamanya antara 481 - 640 jam	Sertifikat/ Laporan	3	Semua jenjang
			d. lamanya antara 161 - 480 jam	Sertifikat/ Laporan	1,5	Semua jenjang
			e. lamanya antara 81 - 160 jam	Sertifikat/ Laporan	1	Semua jenjang
			f. lamanya antara 30 - 80 jam	Sertifikat/ Laporan	0,5	Semua jenjang
			g. lamanya kurang dari 30 jam	Sertifikat/ Laporan	0,25	Semua jenjang

NO	UNSUR	SUB UNSUR TUGAS JABATAN	URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN	HASIL KERJA/ OUTPUT	ANGKA KREDIT	PELAKSANA
1	2	3	4	5	6	7
			5 <i>Maintain performance</i> (pemeliharaan kinerja dan target kinerja)	Sertifikat/ Laporan	0,5	Semua jenjang
		F. Kegiatan lain yang ditetapkan oleh Instansi Pembina	Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung pengembangan profesi yang ditetapkan oleh Instansi Pembina di bidang Pengembangan Kompetensi	Laporan	0,5	Semua jenjang
2	Penunjang Tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi	A. Pengajar/Pelatih/Pembimbing di bidang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi	Mengajar, melatih atau membimbing di bidang Pengembangan Kompetensi	Sertifikat/ Laporan	0,4	Semua jenjang
		B. Keanggotaan dalam Tim Penilai/Tim Uji Kompetensi	Menjadi Anggota Tim Penilai/Tim Uji Kompetensi	Laporan	0,04	Semua jenjang
		C. Perolehan Penghargaan/Tanda Jasa	1 Memperoleh penghargaan/tanda jasa Satya Lancana Karya Satya:			
			a. 30 (tiga puluh) tahun	Piagam	3	Semua jenjang
			b. 20 (dua puluh) tahun	Piagam	2	Semua jenjang
			c. 10 (sepuluh) tahun	Piagam	1	Semua jenjang
			2 Penghargaan atas prestasi kerjanya			
			a. Tingkat Internasional	Sertifikat/ Piagam	35% AK kenaikan pangkat	Semua jenjang
			b. Tingkat Nasional	Sertifikat/ Piagam	25% AK kenaikan pangkat	Semua jenjang
			c. Tingkat Lokal	Sertifikat/ Piagam	15% AK kenaikan pangkat	Semua jenjang
			D. Perolehan Gelar/Ijazah Lainnya	Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya yang tidak sesuai dengan bidang tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi:		
		a. Sarjana atau Diploma empat		Ijazah	5	Semua jenjang
		b. Magister		Ijazah	10	Semua jenjang
		c. Doktor		Ijazah	15	Semua jenjang

<b>NO</b>	<b>UNSUR</b>	<b>SUB UNSUR TUGAS JABATAN</b>	<b>URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN</b>	<b>HASIL KERJA/ OUTPUT</b>	<b>ANGKA KREDIT</b>	<b>PELAKSANA</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
		E. Pelaksanaan Tugas Lain yang mendukung pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi	Melakukan kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi	Laporan	0,04	Semua jenjang

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN III  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

JUMLAH ANGKA KREDIT KUMULATIF MINIMAL UNTUK PENGANGKATAN DAN KENAIKAN JABATAN/PANGKAT  
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN PENDIDIKAN SARJANA ATAU DIPLOMA EMPAT

TUGAS JABATAN	JENJANG JABATAN/GOLONGAN RUANG DAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN								
	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
Melaksanakan analisis dan perancangan, manajemen serta pengendalian Pengembangan Kompetensi ASN pada Instansi Pemerintah.	50	50	100	100	150	150	150	200	200

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

JUMLAH ANGKA KREDIT KUMULATIF MINIMAL UNTUK PENGANGKATAN DAN KENAIKAN JABATAN/PANGKAT  
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN PENDIDIKAN MAGISTER

TUGAS JABATAN	JENJANG JABATAN/GOLONGAN RUANG DAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN							
	AHLI PERTAMA	AHLI MUDA		AHLI MADYA			AHLI UTAMA	
	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
Melaksanakan analisis dan perancangan, manajemen serta pengendalian Pengembangan Kompetensi ASN pada Instansi Pemerintah.	50	100	100	150	150	150	200	200

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN V  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

JUMLAH ANGKA KREDIT KUMULATIF MINIMAL UNTUK PENGANGKATAN DAN KENAIKAN JABATAN/PANGKAT  
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN PENDIDIKAN DOKTOR

TUGAS JABATAN	JENJANG JABATAN/GOLONGAN RUANG DAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI						
	AHLI MUDA		AHLI MADYA			AHLI UTAMA	
	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
Melaksanakan analisis dan perancangan, manajemen serta pengendalian Pengembangan Kompetensi ASN pada Instansi Pemerintah.	100	100	150	150	150	200	200

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

LAMPIRAN VI  
 PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 39 TAHUN 2021  
 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL ANALIS  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA

ANGKA KREDIT KUMULATIF UNTUK PENYESUAIAN/*INPASSING* JABATAN FUNGSIONAL ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	GOL./RUANG	IJAZAH/STTB YANG SETINGKAT	AK untuk kenaikan	ANGKA KREDIT DAN MASA KEPANGKATAN				
				< 1 TAHUN	1 TAHUN	2 TAHUN	3 TAHUN	4 TAHUN/LEBIH
1	III/a	Sarjana/Diploma Empat	50	3	18	28	38	47
2	III/b	Sarjana/Diploma Empat	50	3	18	28	38	47
		Magister	50	4	19	29	39	48
3	III/c	Sarjana/Diploma Empat	100	5	35	55	75	95
		Magister	100	6	36	56	76	96
		Doktor	100	7	37	57	77	97
4	III/d	Sarjana/Diploma Empat	100	5	35	55	75	95
		Magister	100	6	36	56	76	96
		Doktor	100	7	37	57	77	97
5	IV/a	Sarjana/Diploma Empat	150	8	53	83	113	143
		Magister	150	9	54	84	114	144
		Doktor	150	11	56	86	116	146
6	IV/b	Sarjana/Diploma Empat	150	8	53	83	113	143
		Magister	150	9	54	84	114	144
		Doktor	150	11	56	86	116	146
7	IV/c	Sarjana/Diploma Empat	150	8	53	83	113	143
		Magister	150	9	54	84	114	144
		Doktor	150	11	56	86	116	146
8	IV/d	Sarjana/Diploma Empat	200	10	70	110	150	190
		Magister	200	12	72	112	152	192
		Doktor	200	14	74	114	154	194
9	IV/e	Sarjana/Diploma Empat/Magister/Doktor	**	200	200	200	200	200

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO