

KEBIJAKAN & TANTANGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasca Undang-Undang No. 20 tahun 2023
bagi Jabatan Fungsional Analis Bangkom

Disampaikan oleh:

Erfi Muthmainah

Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

Workshop Penyusunan Analisis Pengembangan Kompetensi
dan Penyusunan Design Pembelajaran
Konsolidasi Analis Bangkom Se-Indonesia
20 Mei 2024



OUTLINE



Tantangan & Kebijakan



**Peran Analis Bangkom
dalam ASN Corpu**



**Pembinaan JF Analis
Bangkom**

LINGKUNGAN STRATEGIS & KEBUTUHAN ASN BERKUALITAS

**Tantangan
VUCA**



2024

2045



**Volatility, Uncertainty,
Complexity, Ambiguosity**

**SDM ASN yang netral,
profesional, berintegritas, dan
kompeten, sangat berperan
mewujudkan visi pembangunan
di era VUCA**

VISI RPJMN 2020 - 2024

**Indonesia Maju yang Berdaulat,
Mandiri, dan Berkepribadian
Berlandaskan Gotong Royong**

PRIORITAS



Pembangunan SDM



Pembangunan Infrastruktur



Penyederhanaan Regulasi



Penyederhanaan Birokrasi



Transformasi Ekonomi

VISI INDONESIA

**Berdaulat, Maju, Adil,
dan Makmur**

IMPIAN



Manusia Indonesia yang unggul, berbudaya, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi



Ekonomi yang maju dan berkelanjutan



Pembangunan yang merata dan inklusif



Negara yang demokratis, kuat, dan bersih

Arah Pengembangan Kompetensi ASN Nasional

**VISI PEMBANGUNAN INDONESIA
EMAS 2045 INDONESIA YANG
BERDAULAT, MAJU, ADIL DAN
MAKMUR**



**Dokumen Visi
Indonesia 2045**

- Berdaya Saing
- *High Risk Decision Maker*
- Antusias
- Mampu Bekerja di Bawah Tekanan



III. COMPETITIVE ASN 2045



- Adaptif
- Produktif
- Fleksibel
- Empati
- Responsif
- *Tech Savvy*
- *Eco-friendly*

II. ROBUST & INCLUSIVE ASN 2030



**Pencapaian
SDGs 2030
(Perpres 111/2022)**

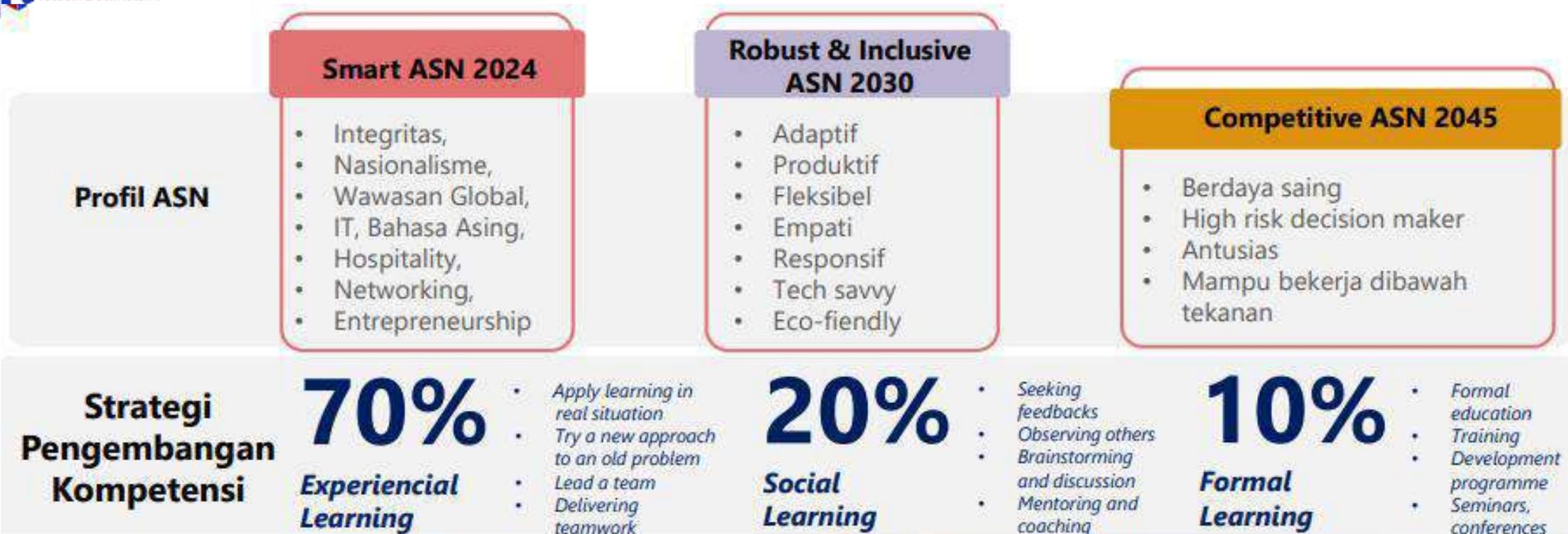
- Integritas
- Nasionalisme
- Wawasan Global
- *Hospitality*
- *Networking*
- Teknologi Informasi
- Bahasa Asing
- *Entrepreneurship*

I. SMART ASN 2024



**Grand Design RB 2010-2025 &
RPJMN 2020-2024 (termasuk RB Tematik)**





Agenda Transformasi dalam UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN



UU No. 20 tahun 2023 tentang ASN

Pengembangan Kompetensi

Pasal 4

Perilaku **Kompeten** (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas) menjadi salah satu aspek dalam Kode Etik dan Kode Perilaku ASN yang wajib dilaksanakan oleh ASN

Pasal 16 dan 18

Setiap jabatan manajerial dan non manajerial memiliki **kompetensi** dan persyaratan jabatan

Pasal 21 ayat (8)

ASN berhak mendapatkan pengembangan diri (salah satunya) dalam bentuk pengembangan **kompetensi**

Pasal 46 ayat (1)

Pengembangan talenta dan karir dilakukan dg mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah



UU No. 20 tahun 2023 tentang ASN

Pengembangan Kompetensi

Pasal 49

1. Setiap Pegawai ASN **wajib** melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara **terus menerus** agar tetap **relevan** dengan tuntutan organisasi.
2. Pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran **terintegrasi**.
3. Pembelajaran terintegrasi merupakan pendekatan yang secara **komprensif** menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:
 - a. terintegrasi dengan pekerjaan;
 - b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
 - c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.

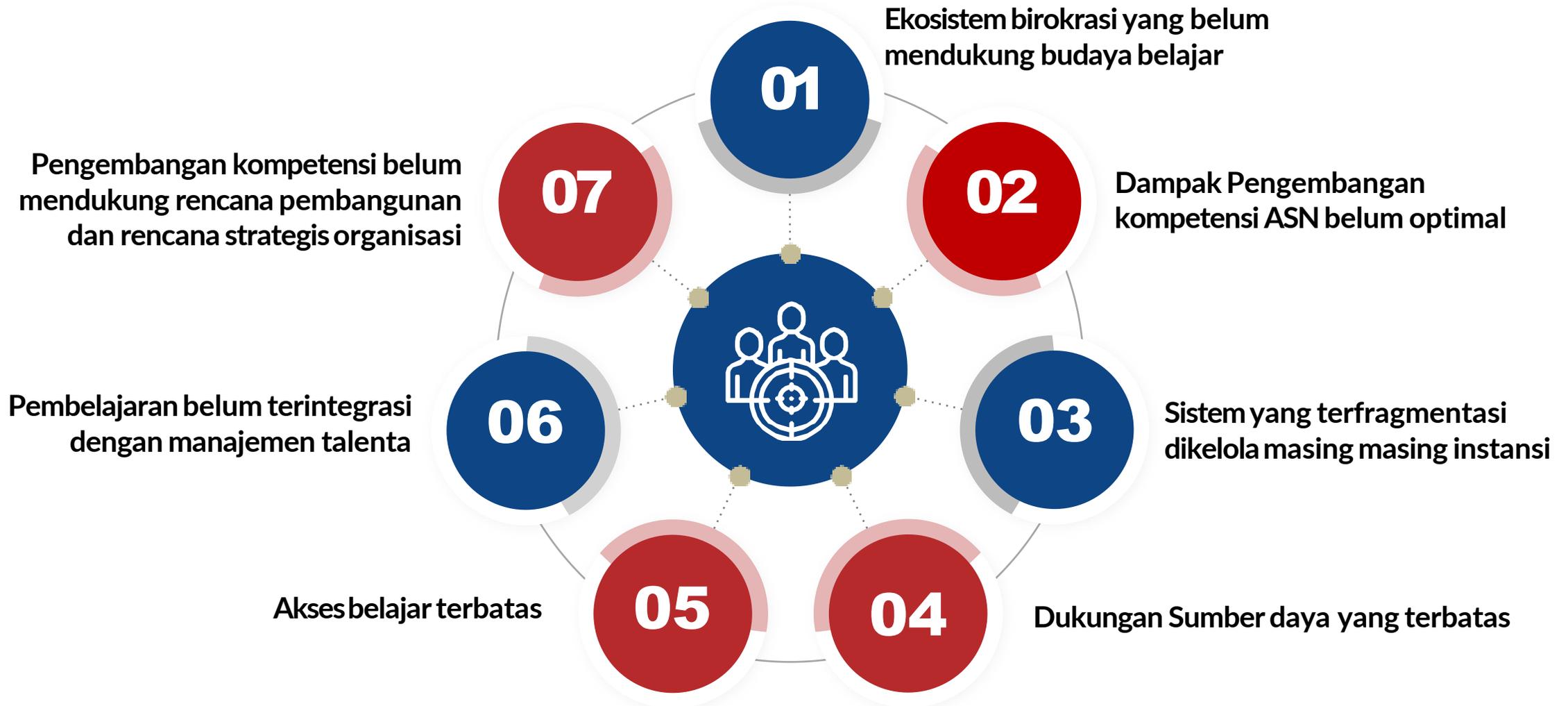


Bangkom ASN itu bukan lagi sebagai **HAK** melainkan sebagai suatu **KEWAJIBAN** bagi seluruh ASN



Pembelajaran tidak lagi dilaksanakan secara **parsial/silo**, melainkan terhubung dengan ASN lain lintas Instansi Pemerintah

Isu Permasalahan dalam Pengembangan Kompetensi ASN



Prinsip Pengembangan Bangkom ASN

AKSES UNTUK SEMUA

Menyediakan akses belajar lebih luas bagi semua ASN untuk belajar secara berkelanjutan secara efisien dan efektif.

BERDAMPAK

Pembelajaran dilakukan dengan menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang mampu membantu pegawai untuk memecahkan masalah, peningkatan kinerja bagi organisasi dan manfaat nyata bagi stakeholders



EFISIEN

Optimalisasi teknologi dan metode pembelajaran dengan biaya paling efisien atau tidak berbayar

INTEGRATIF

Mengedepankan cara kolaboratif baik antar instansi pemerintah maupun non pemerintah

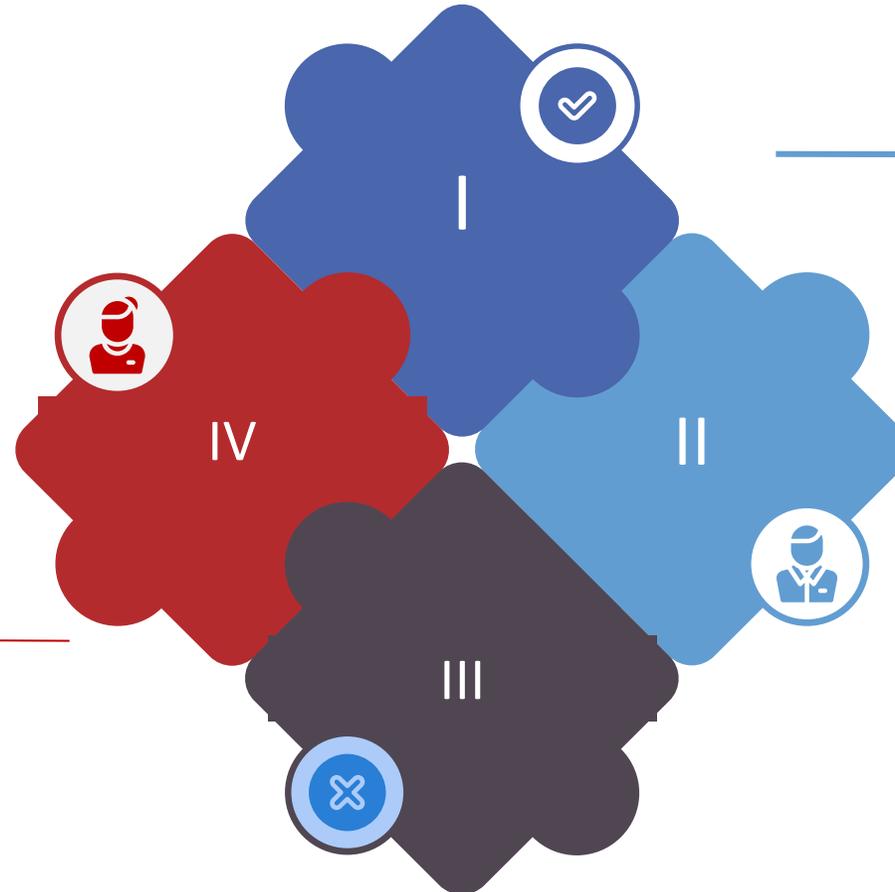
Pendekatan dalam *Integrated Learning* (Pembelajaran Terintegrasi)

Integrate learning with work
(Integrasi pembelajaran
dengan pekerjaan)

Work as a part of learning

*Integrate learning within
people to people cross K/L/D*
(Integrasi pembelajaran
sesama pegawai)

*Peer Assist, Find Coach,
Find Expert, Find Mentor, Group
Learning antar pegawai di K/L/D*



Integrate learning with HC
(Integrasi pembelajaran dengan
Human Capital Architecture)

Pembelajaran diintegrasikan kepada
*Talent Management, Rewards System,
Recruitment system* dsb

Integrate learning cross K/L/D

Institusi – *Institusi Learning*
(*Centralized* untuk *leadership* di LAN,
dan digitalisasi seperti Kominfo dan
terdapat *Technical* Institusi)

Peran Pimpinan dan Pegawai Dalam Pengembangan Kompetensi

Pimpinan unit organisasi wajib memperhatikan pengembangan kompetensi Pegawai ASN di lingkungan organisasinya. Untuk memastikan tercapainya target kinerja organisasi

1

Pimpinan unit organisasi bertanggung jawab dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN

Pegawai ASN wajib menyusun perencanaan pembelajaran individu (*individual learning plan*) yang berisi rencana Pengembangan Kompetensi untuk mendukung pengembangan kinerja dan karier

2

3

Pimpinan wajib memastikan setiap Pegawai ASN memiliki perencanaan pembelajaran individu (*Individual Learning Plan*) yang terintegrasi dengan pekerjaan

Perencanaan pembelajaran disusun melalui proses dialog kinerja antara pimpinan dengan Pegawai ASN

4

5

PERAN ANALIS BANGKOM DALAM ASN CORPU



AMANAT SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

UU No. 20 Tahun 2023 tentang
Aparatur Sipil Negara (Pasal 49)

Peraturan LAN No. 6/2023 tentang
Sistem Bangkom Terintegrasi
(Corporate University)

PP No. 11/2017 sebagaimana
telah diubah dengan PP No.
17/2020 (Pasal 203)



SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (ASN CORPORATE UNIVERSITY)

PERLAN NOMOR 6 TAHUN 2023 ttg SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI



- Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University): pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dlm pengembangan kompetensi ASN
- ASN Corpu: adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah



Penyelenggaraan ASN Corpu dilaksanakan pada tingkat nasional dan Instansi.

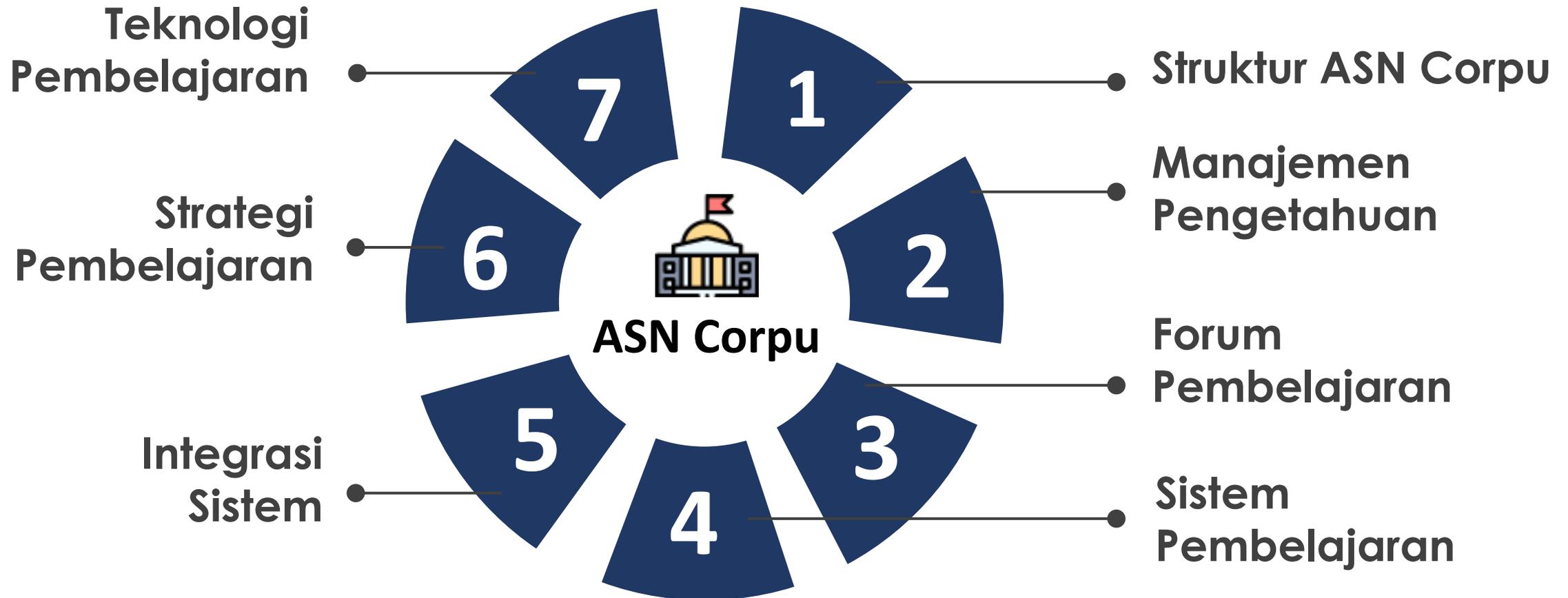
Penyelenggaraan ASN Corpu pada tingkat nasional dilaksanakan untuk:

- a. mencapai tujuan prioritas pembangunan nasional dan bersifat lintas instansi;
- b. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja

Penyelenggaraan ASN Corpu pada tingkat instansi bertujuan untuk:

- a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
- b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
- c. membuka akses atau mempermudah ASN utk meningkatkan kompetensinya & mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi;
- d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi PNS dalam pengembangan kompetensi.

ELEMEN ASN CORPORATE UNIVERSITY



Penyelenggaraan ASN CORPU pada Tingkat Instansi

TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (LMS) yang terintegrasi dg sistem informasi manajemen ASN.

STRATEGI PEMBELAJARAN

dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan klasikal/ Pelatihan nonklasikal;
- b. 20% dari hubungan sosial & umpan balik
- c. 70% dari penugasan & pengalaman di lapangan.

SISTEM PEMBELAJARAN

dilakukan melalui tahapan:

- a. diagnosis kebutuhan pembelajaran
- b. pengembangan desain pembelajaran
- c. penyelenggaraan dan implementasi pembelajaran
- d. evaluasi pembelajaran

INTEGRASI SISTEM

dilaksanakan melalui konsolidasi dan keterhubungan antara Pengembangan Kompetensi dg minimal aspek:

- a. perencanaan anggaran;
- b. pengembangan budaya organisasi;
- c. penilaian kinerja pegawai;
- d. Teknologi Pembelajaran;
- e. Manajemen Pengetahuan; dan
- f. Manajemen Talenta dan pengembangan karier

STRUKTUR ASN CORPU

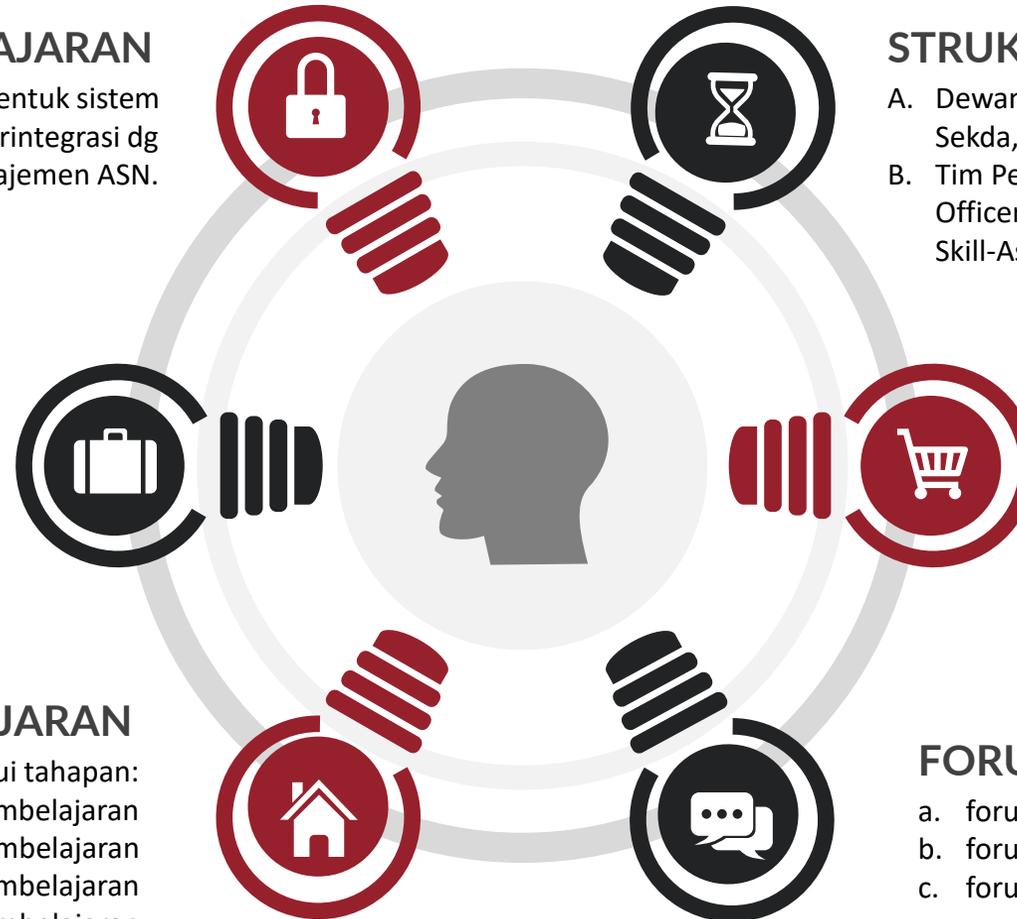
- A. Dewan Pengarah Pembelajaran: PPK, Sekda, Asda, Ka BKD
- B. Tim Pelaksana: CLO (Chief Learning Officer-Ka BPSDM), CGS (Chief Group Skill-Asda)

MANAJEMEN PENGETAHUAN

dilakukan melalui pengelolaan proses dan sumber pembelajaran tetap memberikan kebebasan akses pembelajaran bagi Pegawai ASN secara fleksibel dan efisien

FORUM PEMBELAJARAN

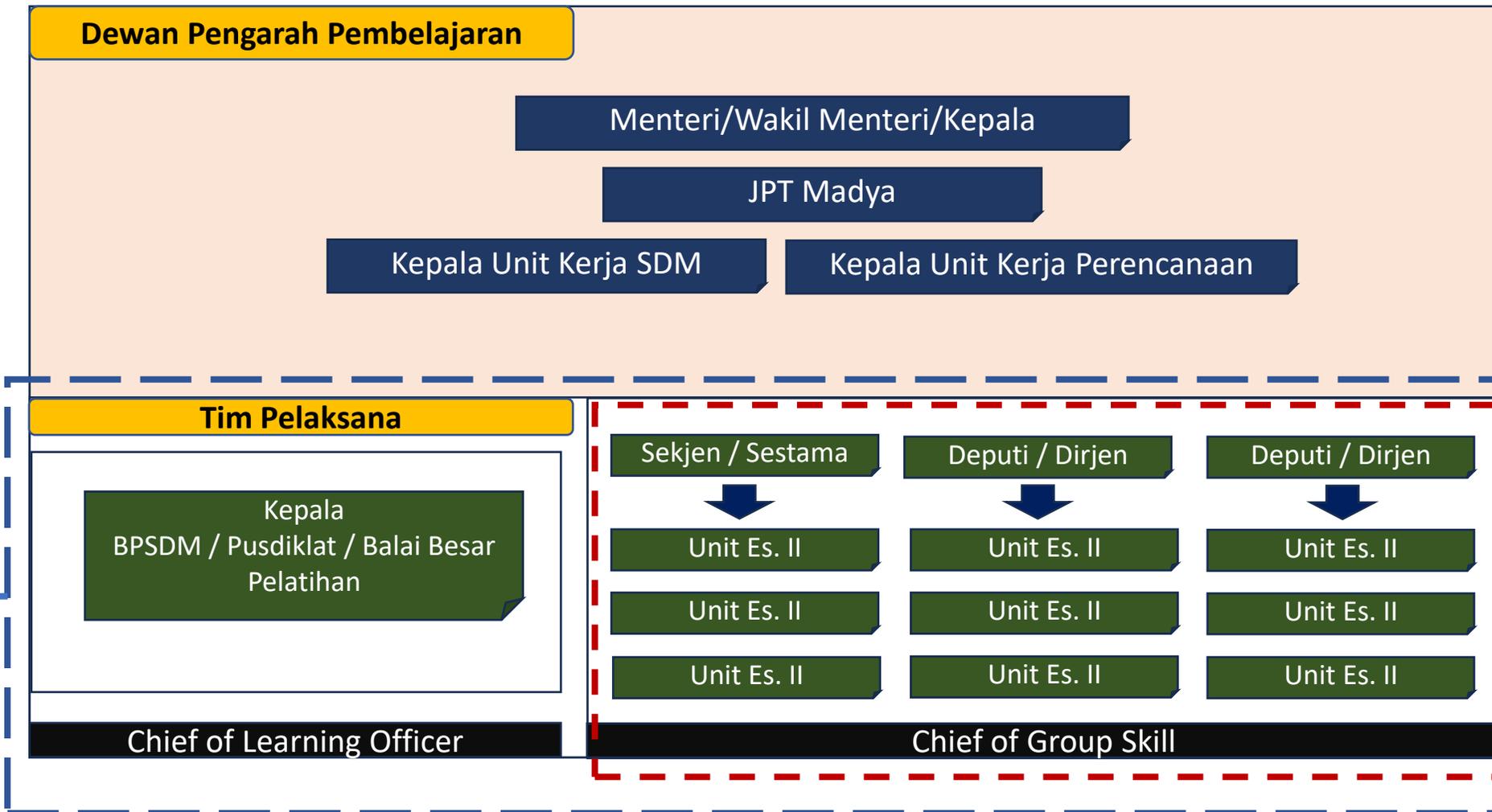
- a. forum pembelajaran level strategis;
- b. forum pembelajaran level operasional;
- c. forum pembelajaran level teknis



LEARNING AND DEVELOPMENT PROCESS TRANSFORMATION



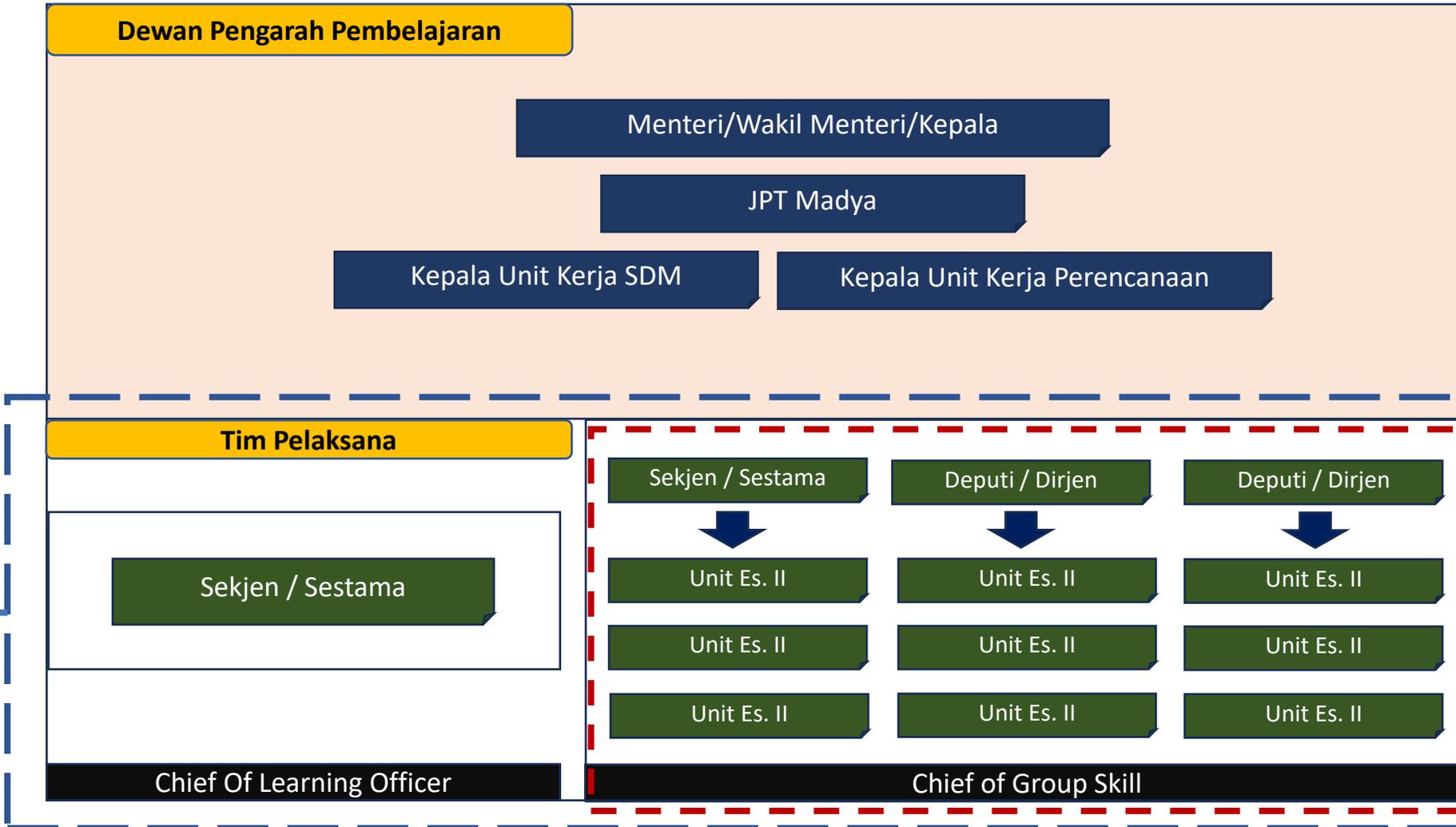
KEDUDUKAN ANALIS BANGKOM PADA STRUKTUR ASN CORPU K/L YANG MEMILIKI TRAINING CENTER



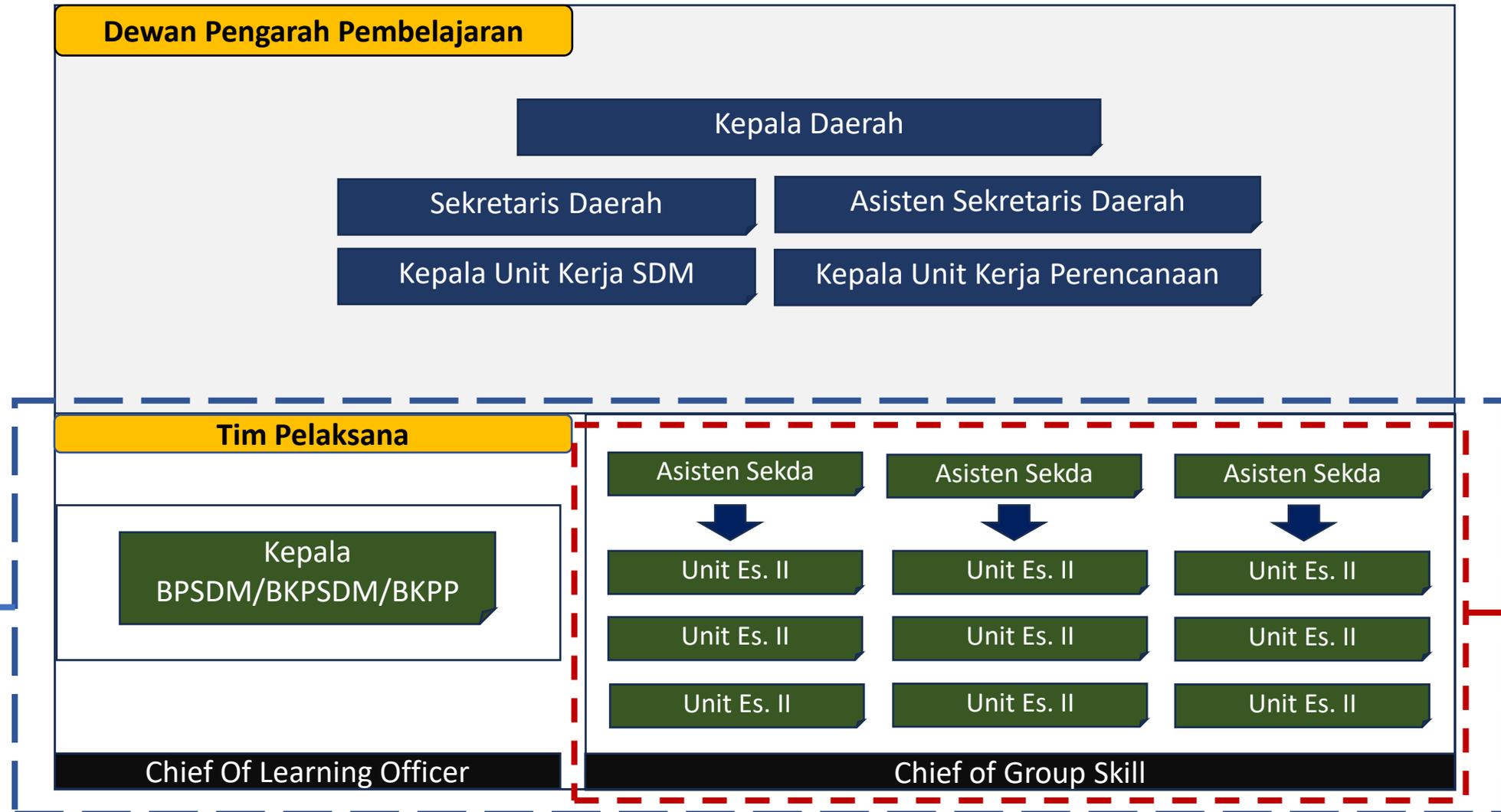
- Analis Bangkom Utama
- Analis Bangkom Madya

- Analis Bangkom Muda
- Analis Bangkom Pertama

KEDUDUKAN ANALIS BANGKOM PADA STRUKTUR ASN CORPU K/L YANG TIDAK MEMILIKI TRAINING CENTER



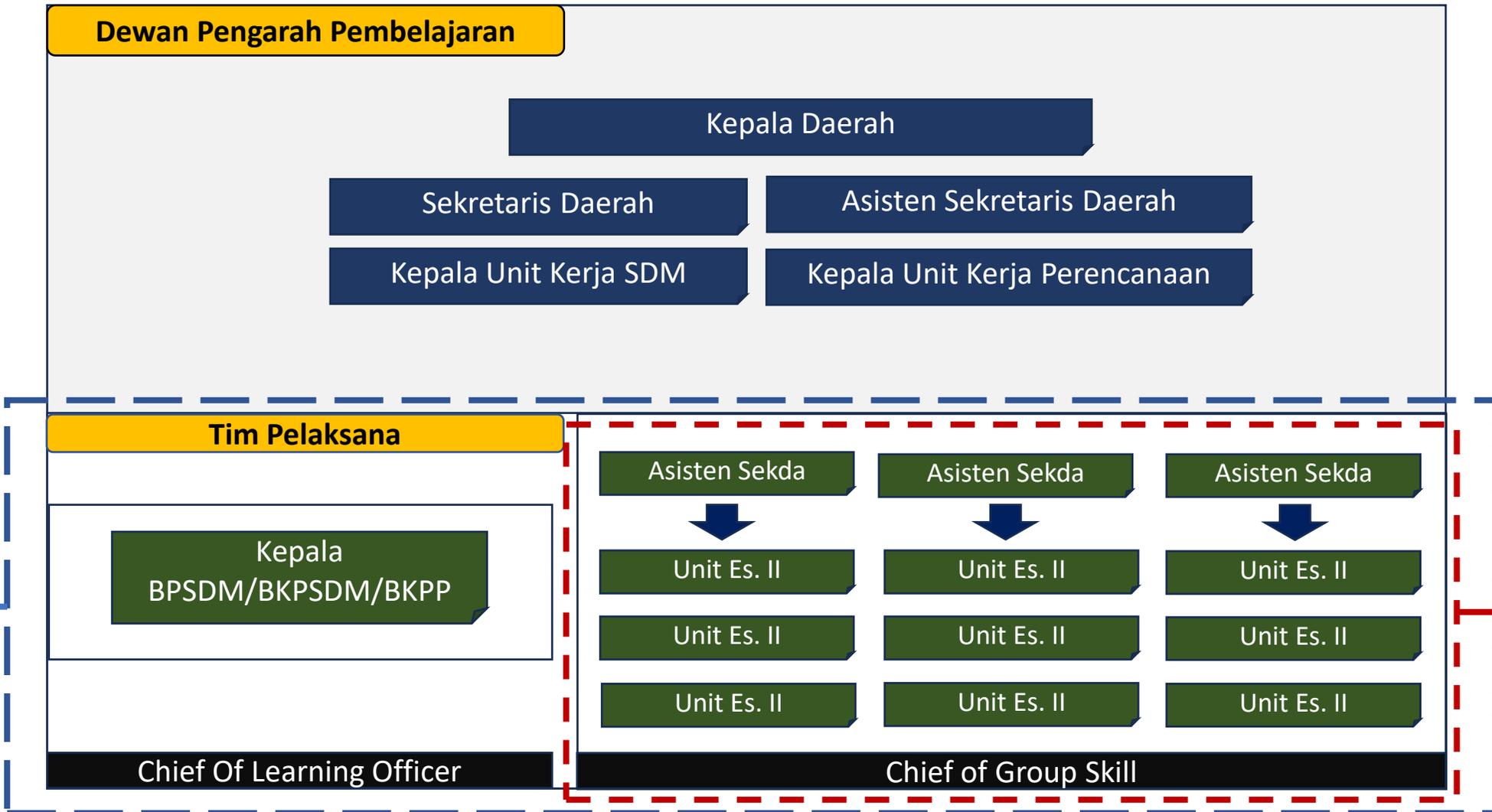
KEDUDUKAN ANALIS BANGKOM PADA STRUKTUR ASN CORPU INSTANSI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI



- Analis Bangkom Utama
- Analis Bangkom Madya

- Analis Bangkom Muda
- Analis Bangkom Pertama

KEDUDUKAN ANALIS BANGKOM PADA STRUKTUR ASN CORPU INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA



Terima Kasih



Visit Our Website
www.lan.go.id



Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional Analis Bangkom dan Urgensinya dalam Pengembangan Kompetensi ASN

Cimahi, 20 Mei 2024

Workshop Penyusunan Analisis Pengembangan Kompetensi
dan Penyusunan Design Pembelajaran
Konsolidasi Analis Bangkom Se-Indonesia

PENYEDERHANAAN BIROKRASI

UU 5/2014
tentang ASN

PP 11/2017
tentang
Manajemen
PNS

Prioritas
Pembangunan
Presiden dan
Wakil Presiden

PP 17/2020
tentang
Perubahan
PP 11/2017

PermenPANR
B 28/2019
tentang
Penyetaraan
JA ke dalam
JF

PermenPANRB
17/2021
tentang
Penyetaraan
JA ke dalam JF

PermenPANRB
6/2022 dan
PermenPANRB 7
Tahun 2022

PermenPARNB
1/2023 tentang
Jabatan
Fungsional

**UU No.
20/2023
tentang ASN**

5 PRIORITAS KERJA TAHUN KE DEPAN 2019-2024

- 1 **PEMBANGUNAN SDM**
 - SDM yang pekerja keras, dinamis, terampil, dan menguasai IPTEK
 - Mengundang talenta global
- 2 **PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR**
 - Penghubung produksi dan distribusi
 - Mempermudah akses wisata
 - Mendongkrak lapangan kerja
 - Nilai tambah perekonomian
- 3 **SIMPLIFIKASI REGULASI**
 - Kendala regulasi disederhanakan, dipotong, dan dipangkas
 - Omnibus Law
- 4 **PENYEDERHANAAN BIROKRASI**
 - Penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level eselon
 - Peralihan jabatan struktural menjadi fungsional
- 5 **TRANSFORMASI EKONOMI**
 - Daya saing manufaktur dan jasa modern bernilai tambah tinggi



KEBIJAKAN TRANSFORMASI JF

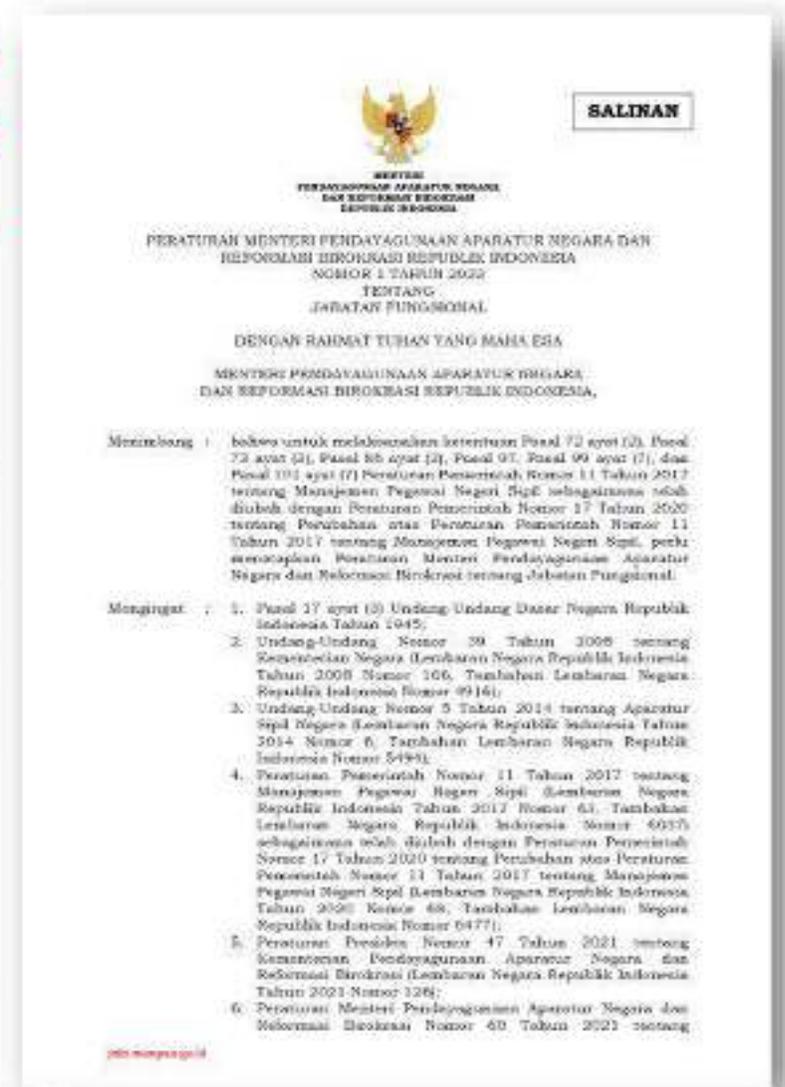


PERMENPANRB NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL

Jaminan pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme PNS melalui **transformasi** tata kelola JF berbasis pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi berbasis pembelajaran berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi

KEPMENPANRB 158 TAHUN 2023

Daftar Jabatan Fungsional yang Dapat Diisi oleh PPPK



PERMENPANRB 13/2019



Berbasis penyelarasan butir kegiatan dan SKP → ruang gerak pejabat fungsional rigid dan terbatas



Perpindahan dilakukan dalam satu rumpun → talent mobility tidak flexible



Penetapan target Angka Kredit (AK) di awal tahun kinerja berbasis pada Penyelarasan butir kegiatan dalam SKP → tidak linier dengan target organisasi



Berbasis pada penilaian angka kredit (AK) per butir kegiatan dan pengajuan DUPAK (Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit) → kesesuaian bobot skp



Kenaikan Pangkat Luar Biasa hanya untuk JPT dan JA Terdapat unsur penunjang dan pengembangan profesi



Instansi Pembina memiliki 19 tugas yang utamanya: Pendidikan dan pelatihan, formasi, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi → administratif



PERMENPANRB 1/2023



Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan disesuaikan dengan ekspektasi kinerja



Perpindahan dapat dilaksanakan lintas rumpun untuk memudahkan talent mobility



Target Angka Kredit (AK) Tahunan ditetapkan sebagai koefisien pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun



Tidak ada lagi DUPAK, evaluasi berdasarkan hasil penilaian pemenuhan ekspektasi kinerja



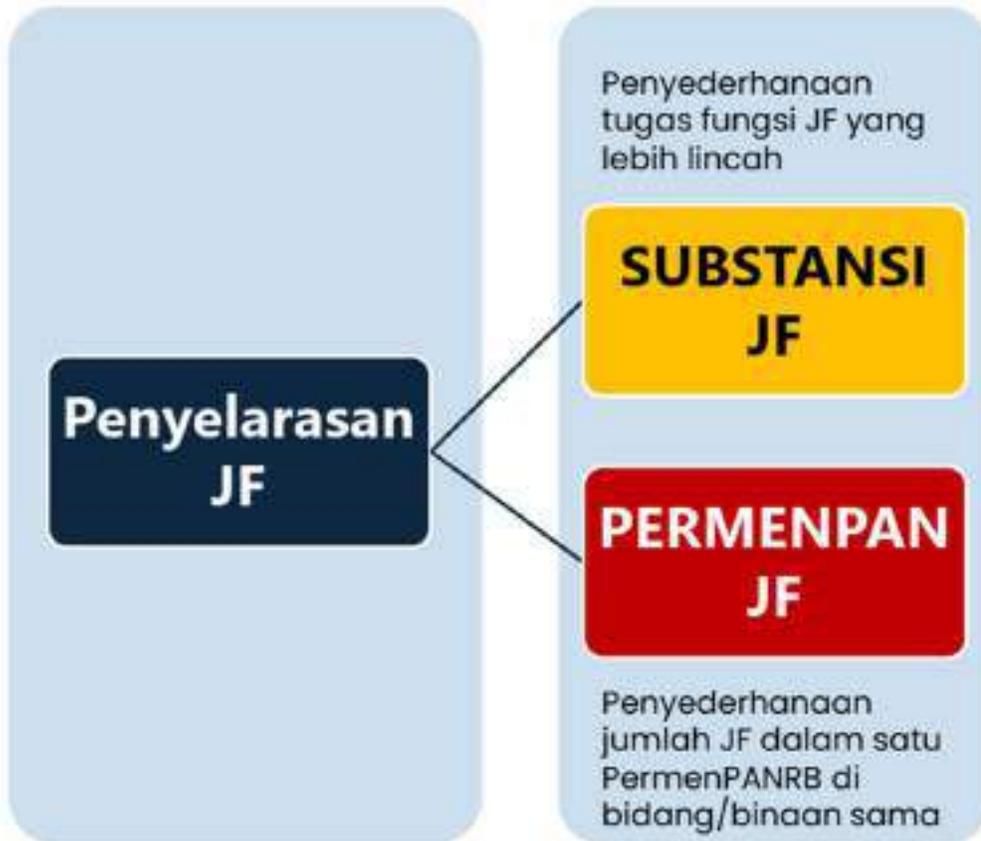
Ditambahkan ketentuan kenaikan pangkat istimewa diberikan bagi pejabat fungsional Pejabat Fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas JF



Instansi Pembina Menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi

Penyelarasan Jabatan Fungsional Paska PermenPANRB No. 1 Tahun 2023

Pasal 60: Penyesuaian/revisi PermenPAN JF paling lambat 5 tahun



POKOK PENYESUAIAN

- Tugas dan Ruang Lingkup JF atau tugas tambahan
- Pengangkatan JF (persyaratan)
- Ketentuan Peralihan
- Ketentuan Normatif

Penyelarasan 3 Jabatan Fungsional dibawah Pembinaan LAN

✓ UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN

Perluasan tuisi LAN: Pasal 26 ayat 2 huruf b: perumusan dan penetapan kebijakan teknis pembinaan, penyelenggaraan, pengendalian pengembangan kapasitas & pembelajaran ASN

✓ PermenPANRB No. 1 Tahun 2023

- Penyelarasan JF & Penyederhanaan jumlah JF dalam 1 PermenPANRB di bidang/binaan sama.
- Simplifikasi tugas fungsi JF yang lebih lincah mendukung birokrasi yang *agile* dan dinamis.
- Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang & disesuaikan dengan ekspektasi kinerja

✓ JF yang mendukung perubahan tuisi LAN:

- Peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara
- Transformasi Pembelajaran ASN
- Penyelenggaraan pengembangan kapasitas ASN
- Penjaminan mutu pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN

✓ Urgensi: Widyaiswara dan Analis Bangkom dibutuhkan utk mendukung pelaksanaan UU 20/2023 (seluruh ASN wajib belajar). Analis Kebijakan untuk memperkuat pengembangan kapasitas dalam meningkatkan kualitas kebijakan

✓ Analis bangkom sangat dibutuhkan terkait implementasi pembelajaran terintegrasi mulai dari perencanaan hingga evaluasi dampak bangkom.

TRANSFORMASI PEMBINAAN JF PERMENPAN RB No. 1 TAHUN 2023

Perubahan peran dan fungsi Instansi Pembina Dupak, Butir Kegiatan, Tim Penilai



Pejabat Fungsional wajib mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai minat dan kebutuhan dalam **sistem pembelajaran terintegrasi**



Instansi Pembina menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program Pengembangan Kompetensi



Transformasi mekanisme kerja JF yang lebih *agile* dan dinamis



PERAN INSTANSI PEMBINA SEBAGAI HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER

Substansi Pengaturan Revisi PermenPANRB tentang JF dibawah Pembinaan LAN

**Kedudukan dan Tanggung Jawab
Jabatan Fungsional**



Tugas Jabatan Fungsional



**Ruang Lingkup Kegiatan JF –
menggantikan butir kegiatan yang rigid**



**Kebutuhan Dalam
Jabatan Fungsional**



**Pengangkatan dan Pemberhentian
Dalam Jabatan**



**Pengelolaan Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi**



Orasi Ilmiah



Tugas Instansi Pembina



Organisasi Profesi



Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan ASN



ASN INDONESIA
per 31 Desember 2023 *

4.465.768

Kedudukan JF

JF berkedudukan di bawah JPT, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Fungsional lain

Pejabat fungsional bekerja dalam sistem kerja kolaboratif baik dalam atau lintas Unit Organisasi

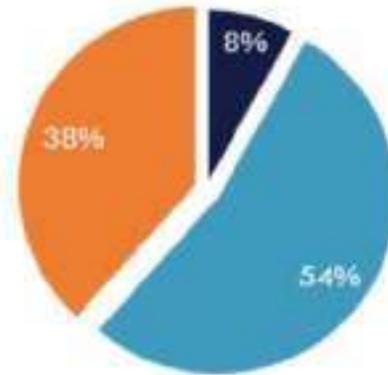
Mendukung pada organisasi yang agile dan dinamis

Tugas dan Ruang Lingkup JF

Pelayanan teknis fungsional berbasis keahlian dan keterampilan tertentu pada unit Organisasi

Penyusunan ruang lingkup setiap jenjang jabatan fungsional

Pemenuhan Ekspektasi Kinerja



■ Struktural ■ Fungsional ■ Pelaksana

Ekspektasi Kinerja

Simplifikasi ruang lingkup tugas JF untuk kinerja yang lebih agile untuk mendukung pemenuhan

DATA PEMANGKU JABATAN ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Update per 1 Oktober 2023

Jalur Pengangkatan

Penyetaraan Jabatan : 133 orang

Penyesuaian/Inpassing : 110 orang

Jenjang Jabatan

Ahli Pertama : 24 orang

Ahli Muda : 190 orang

Ahli Madya : 29 orang

Ahli Utama : -

Provinsi: 136 orang

1	Sumatera Utara	: 9 orang
2	Riau	: 12 orang
3	Kepulauan Riau	: 2 orang
4	Sumatera Barat	: 5 orang
5	Lampung	: 7 orang
6	Bangka Belitung	: 3 orang
7	DKI Jakarta	: 12 orang
8	Jawa Barat	: 17 orang
9	Jawa Tengah	: 11 orang
10	Jawa Timur	: 18 orang
11	Kalimantan Barat	: 9 orang
12	Kalimantan Timur	: 9 orang
13	Kalimantan Tengah	: 2 orang
14	Sulawesi Utara	: 9 orang
15	Sulawesi Tengah	: 1 orang
16	Sulawesi Selatan	: 10 orang

Kabupaten: 19 orang

1	Kab. Banyumas	: 2 orang
2	Kab. Bogor	: 2 orang
3	Kab. Cirebon	: 3 orang
4	Kab. Kampar	: 1 orang
5	Kab. Karawang	: 1 orang
6	Kab. Kediri	: 2 orang
7	Kab. OKU Timur	: 3 orang
8	Kab. Pasuruan	: 1 orang
9	Kab. Sampang	: 1 orang
10	Kab. Pangkep	: 2 orang
11	Kab. Rembang	: 1 orang

Kota: 12 orang

1	Kota Solok	: 2 orang
2	Kota Surakarta	: 1 orang
3	Kota Pekalongan	: 1 orang
4	Kota Madiun	: 1 orang
5	Kota Malang	: 1 orang
6	Kota Palembang	: 2 orang
7	Kota Probolinggo	: 1 orang
8	Kota Palangkaraya	: 3 orang

LPNK, Lembaga Negara: 37 orang

1	Arsip Nasional RI	: 2 orang
2	BP2MI	: 2 orang
3	Bapeten	: 2 orang
4	BSSN	: 6 orang
5	Komisi Yudisial	: 1 orang
6	LAN	: 20 orang
7	Setjen DPR RI	: 4 orang

Kementerian: 39 orang

1	Kementerian ATR/BPN	: 7 orang
2	Kementerian Dalam Negeri	: 13 orang
3	Kementerian Investasi/BKPM	: 2 orang
4	Kementerian PUPR	: 17 orang

JUMLAH TOTAL 243



JUMLAH ANALIS BANGKOM TERDATA NIAB

3 MEI 2024



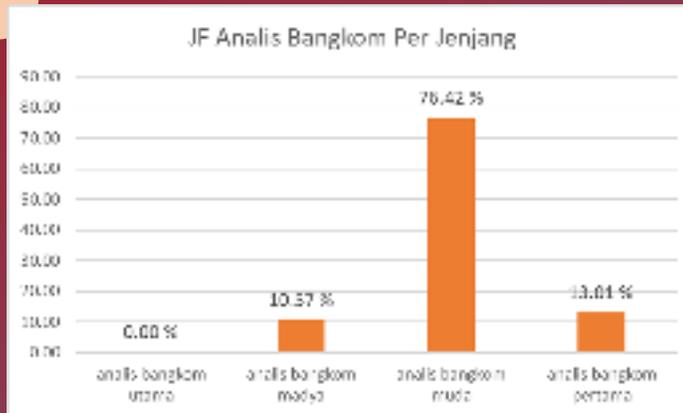
Jumlah Total : 123



Link Pendaftaran NIAB
<https://bit.ly/buatNIAB>

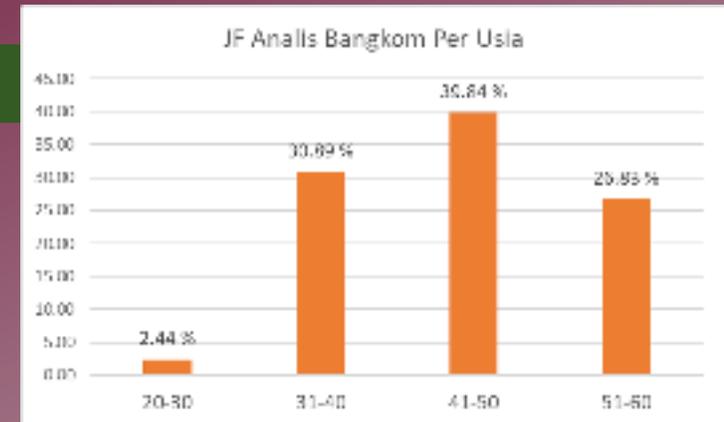
Jenjang

Analisis Bangkom Utama : 0
Analisis Bangkom Madya : 13
Analisis Bangkom Muda : 94
Analisis Bangkom Pertama : 16



Usia

≤30 : 3
31 - 40 : 38
41 - 50 : 49
51 - 60 : 33



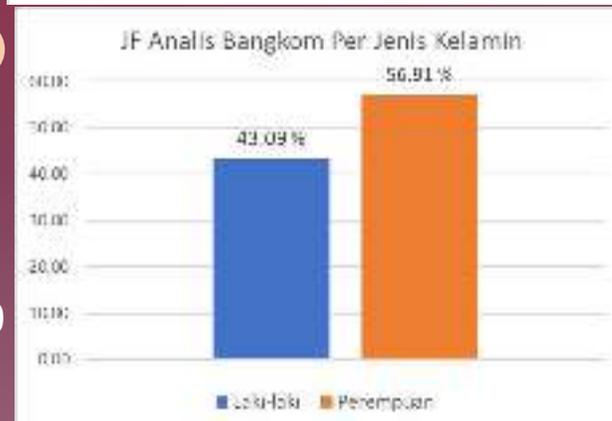
Jenis Kelamin



Laki-laki : 53

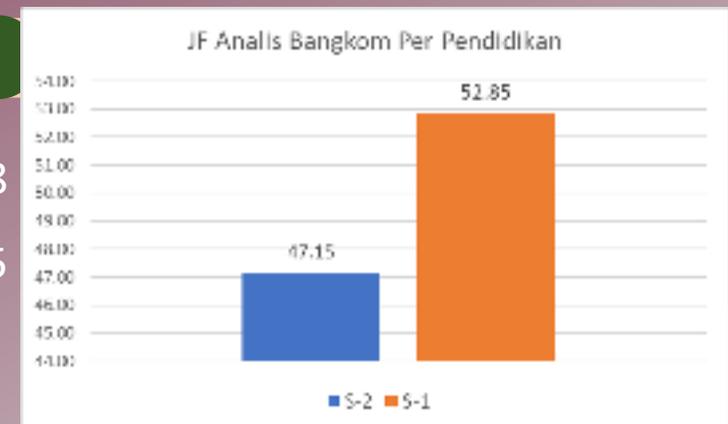


Perempuan : 70



Pendidikan

S2 : 58
S1 : 65



Transformasi Butir Kegiatan ke Ruang Lingkup

RUANG LINGKUP
Simplifikasi ruang lingkup tugas JF untuk kinerja yang lebih agile untuk mendukung pemenuhan **EKSPEKTASI KINERJA**

TUGAS JF

LEVEL KOMPETENSI

- Jenjang Ahli Pertama • Standar Kompetensi
- Jenjang Ahli Muda • Standar Kompetensi
- Jenjang Ahli Madya • Standar Kompetensi
- Jenjang Ahli Utama • Standar Kompetensi

KEGIATAN TUGAS JAWABAN PUNJARAN, PENYUSUNAN MUTU HASIL PERTANIAN KATEGORI KETERAMPILAN

NO	TUGAS/POKOK	Uraian	Sifat/urutan	URAIAN KEGIATAN/TUGAS	BASIL KERJA/ OUTPUT	ANGKA KREDIT	PELAKSANA KEGIATAN
1	Menyusun rencana kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Perencanaan Mutu Hasil Pertanian	1	Menyusun rencana kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Hasil data	0,027 0,030 0,033 0,140 0,014	Perseksi Terampil Maha Perseksi
2	Mengikuti, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Perseksi kegiatan pertanian	2	Mengikuti, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Laporan	0,018 0,025 0,000	Terampil Maha Perseksi
3	Mengawasi rencana kerja pertanian (suaus hasil pertanian)	Perseksi kegiatan pertanian	3	Mengawasi rencana kerja pertanian (suaus hasil pertanian)	Laporan	0,011 0,015 0,011	Perseksi Terampil Maha
4	Mengawasi hasil dan prestasi kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Perseksi kegiatan pertanian	4	Mengawasi hasil dan prestasi kegiatan pertanian (suaus hasil pertanian)	Laporan	0,021 0,014 0,018 0,020	Perseksi Perseksi Terampil Maha Perseksi

BUTIR KEGIATAN (indicated by a bracket on the left side of the table)

ANGKA KREDIT (indicated by a bracket on the right side of the table)

Analisis Bangkom Ahli Pertama	Analisis Bangkom Ahli Muda	Analisis Bangkom Ahli Madya	Analisis Bangkom Ahli Utama
-------------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

melaksanakan kegiatan:

<ul style="list-style-type: none"> • analisis kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • analisis kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • analisis kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • analisis kebutuhan pengembangan kompetensi
<ul style="list-style-type: none"> • perancangan kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perancangan kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perancangan kebutuhan pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perancangan kebutuhan pengembangan kompetensi
<ul style="list-style-type: none"> • pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi
<ul style="list-style-type: none"> • pengorganisasian program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • pengorganisasian program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • pengorganisasian program pengembangan kompetensi 	
	<ul style="list-style-type: none"> • desain program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • desain program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • desain program pengembangan kompetensi
	<ul style="list-style-type: none"> • perkonsultasian pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perkonsultasian pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perkonsultasian pengembangan kompetensi
		<ul style="list-style-type: none"> • perancangan rekomendasi pengembangan program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • perancangan rekomendasi pengembangan program pengembangan kompetensi
		<ul style="list-style-type: none"> • koordinasi dan advokasi program pengembangan kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • koordinasi dan advokasi program pengembangan kompetensi
<p>Tugas Jabatan : melaksanakan kegiatan perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi, perancangan program pengembangan kompetensi, serta pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • pengembangan rancangan strategis dan rekomendasi peta jalan pengembangan kompetensi

Kegiatan Analis Bangkom

Berdasarkan Tugas Jabatan & Ruang Lingkup

Perencanaan Kebutuhan Bangkom

- **Analisis Organisasi**

- RPJM
- Renstra
- Visi dan Misi
- Info Kinerja (RKP/Renja)

- **Analisis Kinerja Organisasi**

Feeding rencana pengembangan kompetensi

- **Analisis Kebutuhan kompetensi**

menjawab tantangan organisasi

- **Analisis Individu**

- Implementasi Kinerja
- Implementasi Kompetensi

- **Gap Kesenjangan Kompetensi**

Dialog atasan bawahan

- **Pemetaan Eksisting Pegawai**

- **Rencana Kebutuhan Bangkom**

- **Arah Kebijakan Bangkom**

- Cakupan : Nasional / Regional / Sektoral / Instansional
- Kategori : Generik dan spesifik
- Periodisasi : 5 Tahunan / 1 Tahunan

Perancangan program Bangkom

- **Desain program Bangkom**

- Identifikasi kebutuhan program Bangkom
- identifikasi sumber daya
- Penyusunan rencana program
- penjadwalan rencana program

- **Rancangan Strategis Bangkom**

- Cakupan : Nasional / Regional / Sektoral / Instansional
- Kategori : Generik dan spesifik
- Periodisasi : 5 Tahunan / 1 Tahunan

- **Strategi Pengembangan kompetensi**

Pemanfaatan media online/offline dalam pemenuhan pembelajaran 70:20:10

- **Rekomendasi Bangkom Instansi**

dalam rangka ASN Corpu/chief of group skill

- **Pengorganisasian program pengembangan kompetensi**

Jadwal dan metode program bangkom

Pengendalian dan evaluasi program Bangkom

- **Pengendalian dan evaluasi program pengembangan kompetensi**

- Implementasi program bangkom
- Identifikasi gap implementasi program bangkom

- **Konsultasi pengembangan kompetensi**

Dialog atasan bawahan

- **Koordinasi dan advokasi program pengembangan kompetensi**



KORELASI TUGAS TIM ASN CORPU DENGAN RUANG LINGKUP KEGIATAN JF ANALIS BANGKOM

Tugas Tim Pelaksana (CLO & CGS)

1. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi Instansi;
2. mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Instansi;
3. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada dewan pengarah pembelajaran;
4. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Instansi Pemerintah dan unit kerja;
5. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan nonklasikal; dan
6. mengusulkan anggota kelompok keahlian (group skill) untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi.

Kegiatan Analis Bangkom

- a. Analisis Organisasi
- b. Analisis Kinerja Organisasi
- c. Analisis Kebutuhan Kompetensi
- d. Analisis Individu
- e. Gap Kesenjangan Kompetensi
- f. Pemetaan Eksisting Pegawai
- g. Rencana Kebutuhan Bangkom
- h. Arah Kebijakan Bangkom

*Perencanaan
Kebutuhan
Bangkom*

- i. Desain Program Bangkom
- j. Rancangan Strategis Bangkom
- k. Strategi Pengembangan Kompetensi
- l. Rekomendasi Bangkom Instansi
- m. Pengorganisasian Program Bangkom

*Perancangan
Program
Bangkom*

- n. Pengendalian dan Pengevaluasian Program Bangkom
- o. Konsultasi Bangkom
- p. Koordinasi dan Advokasi Program Bangkom

*Pengendalian
dan evaluasi
Program
Bangkom*

KORELASI TUGAS TIM ASN CORPU DENGAN RUANG LINGKUP KEGIATAN JF ANALIS BANGKOM

Tugas Tim CLO

1. mengoordinasikan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
2. menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang berupa Pelatihan klasikal;
3. mengembangkan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
4. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi

Kegiatan Analis Bangkom

- a. Analisis Organisasi
- b. Analisis Kinerja Organisasi
- c. Analisis Kebutuhan Kompetensi
- d. Analisis Individu
- e. Gap Kesenjangan Kompetensi
- f. Pemetaan Eksisting Pegawai
- g. Rencana Kebutuhan Bangkom
- h. Arah Kebijakan Bangkom

*Perencanaan
Kebutuhan
Bangkom*

- i. Desain Program Bangkom
- j. Rancangan Strategis Bangkom
- k. Strategi Pengembangan Kompetensi
- l. Rekomendasi Bangkom Instansi
- m. Pengorganisasian Program Bangkom

*Perancangan
Program
Bangkom*

- n. Pengendalian dan Pengevaluasian Program Bangkom
- o. Konsultasi Bangkom
- p. Koordinasi dan Advokasi Program Bangkom

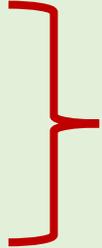
*Pengendalian
dan evaluasi
Program
Bangkom*

KORELASI TUGAS TIM ASN CORPU DENGAN RUANG LINGKUP KEGIATAN JF ANALIS BANGKOM

Tugas Tim CGS

1. memimpin kelompok keahlian (*skill group*) di lingkungan unit kerja;
2. menyampaikan usulan kurikulum Pengembangan Kompetensi;
3. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di lingkungan unit kerja;
4. mengoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan nonklasikal di lingkungan unit kerja;
5. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua dewan pengarah pembelajaran sesuai dengan bidang tugas unit kerja;
6. menyampaikan usulan kelompok keahlian (*skill group*) di lingkungan unit kerja;
7. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian (*skill group*) di lingkungan unit kerja.

Kegiatan Analisis Bangkom

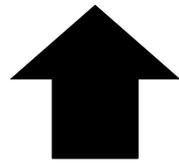
- | | | |
|---|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> a. Analisis Organisasi b. Analisis Kinerja Organisasi c. Analisis Kebutuhan Kompetensi d. Analisis Individu e. Gap Kesenjangan Kompetensi f. Pemetaan Eksisting Pegawai g. Rencana Kebutuhan Bangkom h. Arah Kebijakan Bangkom |  | <p><i>Perencanaan
Kebutuhan
Bangkom</i></p> |
| <ol style="list-style-type: none"> i. Desain Program Bangkom j. Rancangan Strategis Bangkom k. Strategi Pengembangan Kompetensi l. Rekomendasi Bangkom Instansi m. Pengorganisasian Program Bangkom |  | <p><i>Perancangan
Program
Bangkom</i></p> |
| <ol style="list-style-type: none"> n. Pengendalian dan Pengevaluasian Program Bangkom o. Konsultasi Bangkom p. Koordinasi dan Advokasi Program Bangkom |  | <p><i>Pengendalian
dan evaluasi
Program
Bangkom</i></p> |



INISIASI PEMBENTUKAN ORGANISASI PROFESI JABATAN FUNGSIONAL ANALIS BANGKOM

ORGANISASI PROFESI

Organisasi yang diakui dan ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara untuk pengembangan profesionalisme dan pembinaan kode etik serta kode perilaku profesi jabatan fungsional.



Asosiasi Profesi

Wadah berkumpul suatu jabatan fungsional atau profesi yang akan menjadi Organisasi Profesi.

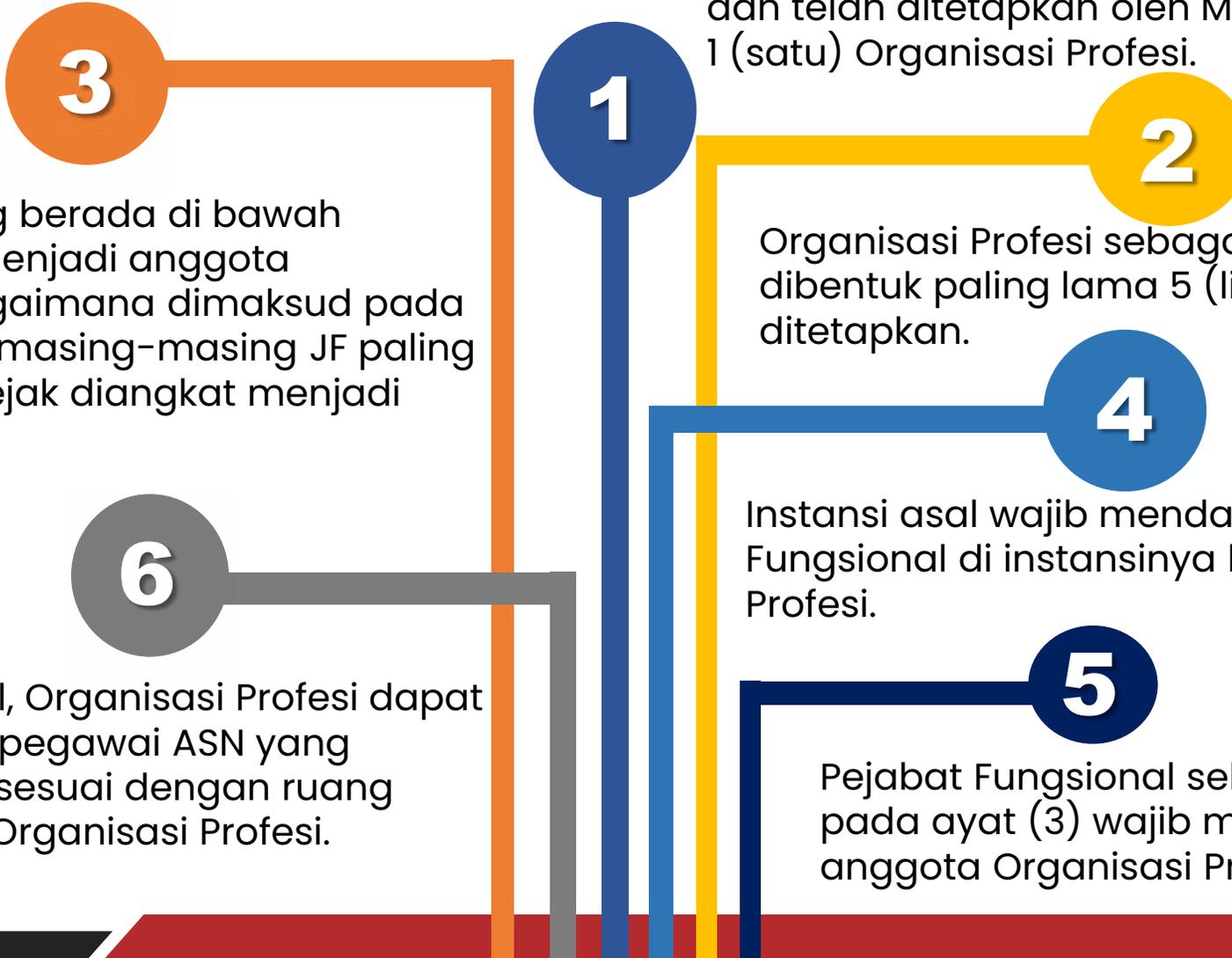


**Peraturan LAN No. 14 Tahun 2020
Ditetapkan 9 Oktober 2020**

Organisasi Profesi Jabatan Fungsional Analisis Bangkom

Pasal 2

Setiap JF yang berada di bawah pembinaan LAN dan telah ditetapkan oleh Menteri wajib memiliki 1 (satu) Organisasi Profesi.



3 Pejabat Fungsional yang berada di bawah pembinaan LAN wajib menjadi anggota Organisasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan masing-masing JF paling lambat 1 (satu) tahun sejak diangkat menjadi Pejabat Fungsional.

2 Organisasi Profesi sebagaimana dimaksud dibentuk paling lama 5 (lima) tahun sejak JF ditetapkan.

4 Instansi asal wajib mendaftarkan Pejabat Fungsional di instansinya kepada Organisasi Profesi.

5 Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki kartu tanda anggota Organisasi Profesi

6 Selain Pejabat Fungsional, Organisasi Profesi dapat beranggotakan pula nonpegawai ASN yang menjabat dalam profesi sesuai dengan ruang lingkup masing-masing Organisasi Profesi.

Tugas Organisasi Profesi:

- ✓ menyusun kode etik dan kode perilaku profesi
- ✓ memberikan advokasi
- ✓ memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.

Syarat Organisasi Profesi:

- ✓ memiliki AD – ART
- ✓ memiliki tujuan dan sasaran pembentukan
- ✓ memiliki visi dan misi yang jelas dan tergambar dalam program kerja
- ✓ terdapat sumber pendanaan yang jelas
- ✓ berdomisili alamat
- ✓ memiliki pembagian kerja, tugas dan wewenang yang jelas berdasarkan struktur organisasi
- ✓ **berbadan hukum.**

PermenPANRB No. 1 Tahun 2023

Pasal 52 ayat (2)

Dalam hal suatu Organisasi Profesi belum terbentuk, pembentukan Organisasi Profesi ditetapkan melalui keputusan pimpinan instansi pembina berdasarkan usulan pengurus/calon pengurus kepada pimpinan instansi pembina dan/atau berdasarkan usulan dari perkumpulan profesi JF dengan rekomendasi dari instansi pembina.





Terima Kasih