



RANCANGAN

# Pedoman Pengembangan Kompetensi JFAK

**PUSAT PEMBINAAN ANALIS KEBIJAKAN  
DEPUTI BIDANG KAJIAN KEBIJAKAN  
2018**



**INTEGRITAS**



**PROFESIONAL**



**INOVATIF**



**PEDULI**

# Tujuan

- Menjadi panduan bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI

# **STANDAR KOMPETENSI JFAK**



# Standar Kompetensi Analis Kebijakan

Standar Kompetensi Lama	Standar Kompetensi Baru	Cakupan	Deskripsi Kompetensi	Kamus Standar Kompetensi
1. Pengetahuan tentang substansi kebijakan publik 2. Metode riset 3. Teknik dan analisis kebijakan 4. Kemampuan menulis dan publikasi 5. Pengetahuan tentang bidang pekerjaan 6. Kompetensi spesialis (penyusunan saran kebijakan) 7. Konteks politik 8. Regulasi dan legislasi 9. Komunikasi 10. Membangun jejaring 11. Presentasi 12. Kompetensi spesialis (konsultasi publik) 13. Kompetensi spesialis (partnership)	1. Pengetahuan teori dan praktik kebijakan publik	Pengetahuan tentang substansi kebijakan publik, Pengetahuan tentang bidang pekerjaan	Memiliki pemahaman tentang ilmu kebijakan publik dan perkembangannya serta kemampuan dalam merumuskan masalah kebijakan	
	2. Manajemen informasi (riset kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan)	Metode riset	Kompetensi yang berkaitan dengan memproduksi informasi kebijakan serta pengetahuan dan keterampilan tentang berbagai konsep dan cara dalam pelaksanaan penelitian kebijakan serta monev kebijakan	
	3. Metodologi analisis kebijakan	Teknik dan analisis kebijakan	Pemahaman tentang dinamika dan konteks kebijakan publik di Indonesia melalui konsepsi analisis kebijakan, manfaat analisis kebijakan, teknik analisis kebijakan, saran kebijakan dan pengambilan keputusan dan praktek teknik analisis kebijakan	
	4. Dokumentasi kebijakan	Kemampuan menulis dan publikasi, Kompetensi spesialis (penyusunan saran kebijakan)	Kemampuan mengkatualisasikan pengetahuan dalam merumuskan saran kebijakan sebagai hasil kegiatan analisis kebijakan	
	5. Konteks politik (political mapping, interaksi antar actor, networking)		Konteks politik, Komunikasi, Membangun jejaring, Presentasi, Kompetensi spesialis (konsultasi publik), Kompetensi spesialis (partnership)	
	6. legislasi		Regulasi dan legislasi	

- Level untuk masing-masing jenjang jabatan disesuaikan dengan level yang ada pada PermenPAN Nomor 38 tahun 2017
- Kompetensi komunikasi dan pengambilan keputusan yang ada pada kompetensi manajerial (permenPAN 38/2017) tidak dipakai karena sudah terangkum dalam kompetensi teknis JFAK
- Kompetensi pengambilan keputusan sudah terdapat dalam standar kompetensi metodologi analisis kebijakan, sementara kompetensi komunikasi sudah terdapat dalam komponen standar kompetensi konteks politik



Permenpan 38/2017	JFAK	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Kompetensi Teknis 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan teori dan praktik kebijakan publik</li> <li>2. Manajemen informasi</li> <li>3. Metodologi analisis kebijakan</li> <li>4. Dokumentasi kebijakan</li> <li>5. Konteks politik</li> <li>6. legislasi</li> </ol>		
Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> </ol>	Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengingatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.</li> <li>2. Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/kelompok kerjanya.</li> <li>3. Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika organisasi.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kerjasama</li> </ol>	Menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim</li> <li>2. Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain;</li> <li>3. Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.</li> </ol>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Orientasi pada hasil</li> </ol>	Berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi</li> <li>2. Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.</li> <li>3. Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.</li> </ol>	

	<p>4. Pelayanan publik</p>	<p>Mampu mensupervisi/mengawasi/menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/pelay anan publik secara transparan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara obyektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil;</li> <li>2. Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap;</li> <li>3. Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.</li> </ol>
	<p>5. Pengembangan diri orang lain</p>	<p>Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.</li> <li>2. Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru</li> <li>3. Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan</li> </ol>
	<p>6. Mengelola perubahan</p>	<p>Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain</li> <li>2. Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan</li> <li>3. Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan</li> </ol>
<p>Kompetensi Sosial Kultural</p>	<p>Perekat bangsa</p>	<p>Aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan;</li> <li>2. Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan;</li> <li>3. Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.</li> </ol>

Permenpan 38/2017	JFAK	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Kompetensi Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan teori dan praktik kebijakan publik</li> <li>2. Manajemen informasi</li> <li>3. Metodologi analisis kebijakan</li> <li>4. Dokumentasi kebijakan</li> <li>5. Konteks politik</li> <li>6. legislasi</li> </ol>		
Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> </ol>	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi, dalam lingkup forma	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</li> <li>2. Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</li> <li>3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kerjasama</li> </ol>	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal;</li> <li>2. Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan/atau unit kerja;</li> <li>3. Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Orientasi pada hasil</li> </ol>	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan target kinerja unit yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi;</li> <li>2. Memberikan apresiasi dan teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerjanya;</li> <li>3. Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja unitnya.</li> </ol>

	<p>4. Pelayanan publik</p>	<p>Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami, mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan), dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan netral, tidak memihak;</li> <li>2. Menggunakan keterampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk secara efektif memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar dengan cara- cara yang mengikuti standar objektif, transparan, profesional, sehingga tidak merugikan para pihak di lingkup pelayanan publik unit kerjanya;</li> <li>3. Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerjanya</li> </ol>
	<p>5. Pengembangan diri orang lain</p>	<p>Memberikan umpan balik, membimbing</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya;</li> <li>2. Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan;</li> <li>3. Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang.</li> </ol>
	<p>6. Mengelola perubahan</p>	<p>Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu orang lain dalam melakukan perubahan;</li> <li>2. Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang- ulang jika diperlukan;</li> <li>3. Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat. Memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.</li> </ol>
<p>Kompetensi Sosial Kultural</p>	<p>Perekat bangsa</p>	<p>Mempromosikan , engembangkan sikap toleransi dan persatuan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan.</li> <li>2. Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalah-pahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada</li> <li>3. Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik</li> </ol>

Permenpan 38/2017	JFAK	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Kompetensi Teknis 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan teori dan praktik kebijakan publik</li> <li>2. Manajemen informasi</li> <li>3. Metodologi analisis kebijakan</li> <li>4. Dokumentasi kebijakan</li> <li>5. Konteks politik</li> <li>6. legislasi</li> </ol>		
Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> </ol>	Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.</li> <li>2. Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.</li> <li>3. Berani melakukan koreksi atau mengambil tindakan atas penyimpangan kode etik/nilai-nilai yang dilakukan oleh orang lain, pada tataran lingkup kerja setingkat instansi meskipun ada resiko.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kerjasama</li> </ol>	Membangun komitmen tim, sinergi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;</li> <li>2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;</li> <li>3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi</li> </ol>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Orientasi pada hasil</li> </ol>	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</li> <li>2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;</li> <li>3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi</li> </ol>	

	<p>4. Pelayanan publik</p>	<p>Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;</li> <li>Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;</li> <li>Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok</li> </ol>
	<p>5. Pengembangan diri orang lain</p>	<p>Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;</li> <li>Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;</li> <li>Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya</li> </ol>
	<p>6. Mengelola perubahan</p>	<p>Memimpin perubahan pada unit kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;</li> <li>Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala;</li> <li>Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja</li> </ol>
<p>Kompetensi Sosial Kultural</p>	<p>1. Perikat bangsa</p>	<p>Mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat;</li> <li>Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi.</li> <li>Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik</li> </ol>

Permenpan 38/2017	JFAK	Deskripsi	Indikator Kompetensi
Kompetensi Teknis 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan teori dan praktik kebijakan publik</li> <li>2. Manajemen informasi</li> <li>3. Metodologi analisis kebijakan</li> <li>4. Dokumentasi kebijakan</li> <li>5. Konteks politik</li> <li>6. legislasi</li> </ol>		
Kompetensi Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> </ol>	Mampu menjadi role model dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempertahankan tingkat standar keadilan dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari yang dipatuhi oleh seluruh pemangku kepentingan pada lingkup instansi yang dipimpinnya.</li> <li>2. Menjadi “role model” /keteladanan dalam penerapan standar keadilan dan etika yang tinggi di tingkat nasional.</li> <li>3. Membuat konsep kebijakan dan strategi penerapan sikap integritas dalam pelaksanaan tugas dan norma-norma yang sejalan dengan nilai strategis organisasi.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kerjasama</li> </ol>	Membangun komitmen tim, sinergi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun sinergi antar unit kerja di lingkup instansi yang dipimpin;</li> <li>2. Memfasilitasi kepentingan yang berbeda dari unit kerja lain sehingga tercipta sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi;</li> <li>3. Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan / semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.</li> </ol>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Orientasi pada hasil</li> </ol>	Mendorong unit kerja mencapai target yang ditetapkan atau melebihi hasil kerja sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan;</li> <li>2. Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi;</li> <li>3. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi</li> </ol>	

	4. Pelayanan publik	Mampu memonitor, mengevaluasi, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak dari isu-isu jangka panjang, kesempatan, atau kekuatan politik dalam hal pelayanan kebutuhan pemangku kepentingan yang transparan, objektif, dan profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik secara objektif, transparan, dan profesional dalam lingkup organisasi;</li> <li>2. Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik;</li> <li>3. Menerapkan strategi jangka panjang yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan dengan mengikuti standar objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, transparan, tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok</li> </ol>
	5. Pengembangan diri orang lain	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan / pendidikan / pengembangan kompetensi dan karir;</li> <li>2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi;</li> <li>3. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisi-posisi di unit kerjanya</li> </ol>
	6. Mengelola perubahan	Memimpin perubahan pada unit kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengarahkan unit kerja untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan termasuk memitigasi risiko yang mungkin terjadi;</li> <li>2. Memastikan perubahan sudah diterapkan secara aktif di lingkup unit kerjanya secara berkala;</li> <li>3. Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan selaras antar unit kerja</li> </ol>
Kompetensi Sosial Kultural	Perekat bangsa	Wakil pemerintah untuk membangun hubungan sosial psikologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga menciptakan kelekatan yang kuat antara ASN dan para pemangku kepentingan serta diantara para pemangku kepentingan itu sendiri.</li> <li>2. Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka panjang</li> <li>3. Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik yang berdampak positif secara nasional</li> </ol>

# Ruang Lingkup Pengembangan Kompetensi JFAK



## Nasional

- Mendukung prioritas kebijakan pembangunan nasional

## K/L/D

- Mendukung dan menjadi acuan untuk pengembangan kompetensi instansi pusat dan daerah



INTEGRITAS



PROFESIONAL

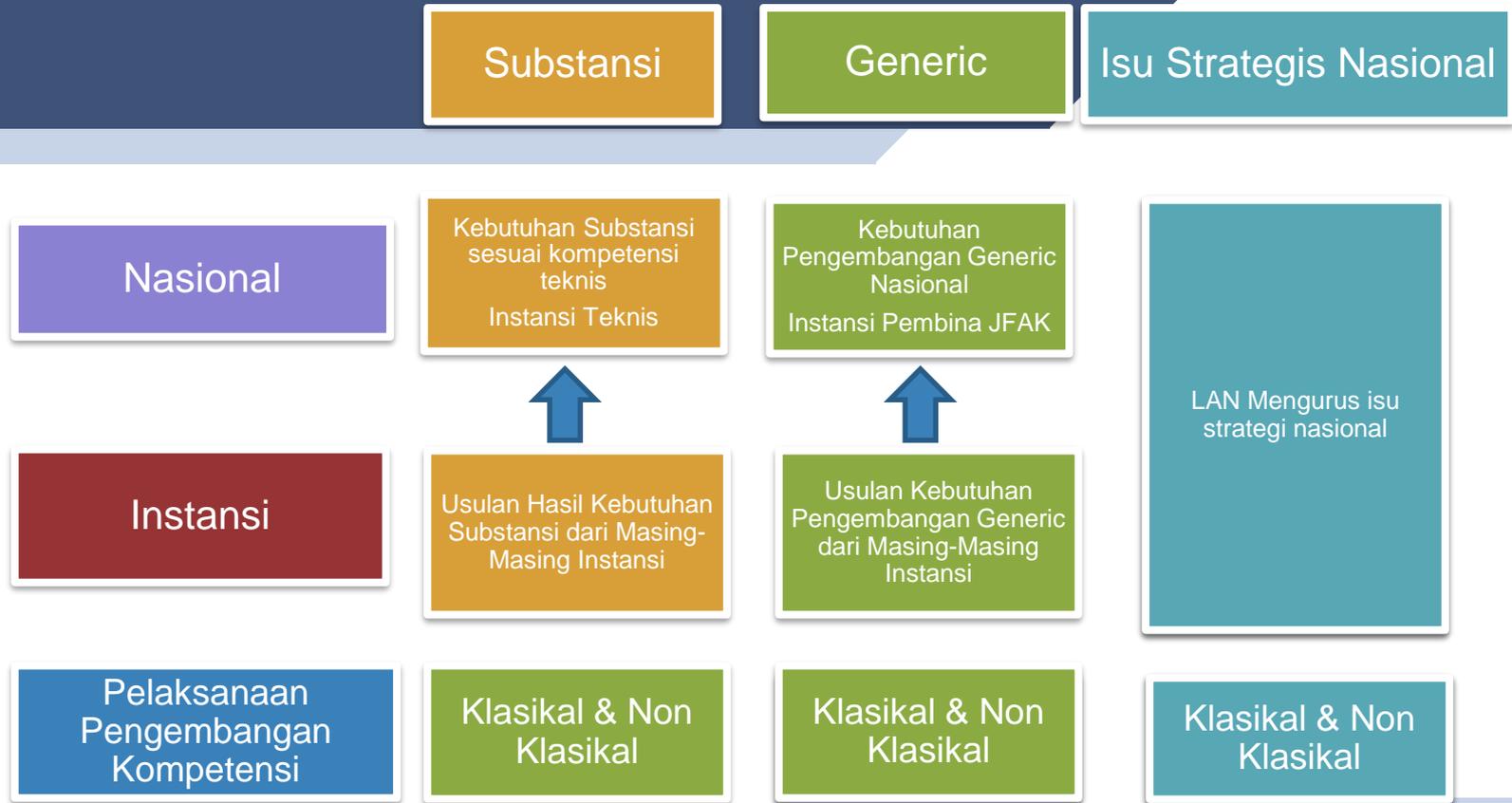


INOVATIF



PEDULI

# DESAIN PENGEMBANGAN KOMPETENSI



## PETA KOMPETENSI DAN KEWENANGAN INSTANSI

		LAN	K/L/D
Kompetensi Analisis	Generic	√	
	Substansi		√
Kompetensi politis	Generic	√	
	Substansi		√
Isu Strategis Nasional	Sesuai Bidang Kewenangan	√	√

# DESAIN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Kompetensi	Generic Tools	Substansi	
Analisis			
1. Pengetahuan Teori dan Praktik Kebijakan Publik	Generic	Sektoral	Cross Cutting
2. Informasi Kebijakan (Manajemen Informasi Kebijakan)	Generic	Sektoral	Lintas Sektor
3. Metodologi Analisis Kebijakan	Generic	X	Lintas Sektor
4. Kemampuan menulis dokumentasi kebijakan	Generic	Sektoral	
Politis			
1. Konteks Politis	Generic	Sektoral	
2. Legislasi	Generic	X	



# MEKANISME DAN PROSEDUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI JFAK



# Pengembangan Kompetensi Level Nasional

The background features a light blue gradient. A large, dark blue arrow-shaped graphic points from the left towards the right, containing the main text. Below this, a horizontal orange bar is positioned, with a dark blue arrow-shaped graphic pointing from the right towards the left, overlapping the orange bar.



# Pengembangan Kompetensi Level Instansi

The background features a dark blue arrow pointing to the right, which is partially overlaid by a light blue shape at the top right. Below this, a bright orange arrow points to the left, also partially overlaid by the light blue shape at the bottom left.





# PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI JFAK

Inventarisasi  
Kebutuhan  
Pengembangan



Identifikasi  
Kesenjangan  
Kompetensi dan  
Kinerja



Verifikasi  
Rencana  
Pengembangan  
Kompetensi



Penyampaian  
rencana  
pengembangan  
kompetensi yang  
telah disahkan  
oleh PPK ke  
LAN



Pengesahan  
rencana  
pengembangan  
kompetensi oleh  
PPK



Validasi  
kebutuhan dan  
rencana  
pengembangan  
kompetensi

**Inventarisasi jenis  
kompetensi yang  
perlu  
dikembangkan**

- Kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi JFAK dalam organisasi

1. Uji Kompetensi (dialog atasan bawahan, portofolio)
2. Bagi instansi pemerintah yg belum melakukan uji kompetensi, dapat melakukan dialog atasan dan bawahan yg dimasukkan ke dalam SIPKA

Identifikasi  
kesenjangan  
Kompetensi  
dan  
kebutuhan  
pengembangan  
kompetensi  
JFAK

Level Individu melalui  
masing-masing pimpinan

Uji Kompetensi

- Kompetensi Teknis
- Kompetensi Manajerial
- Kompetensi Sosio Kultural

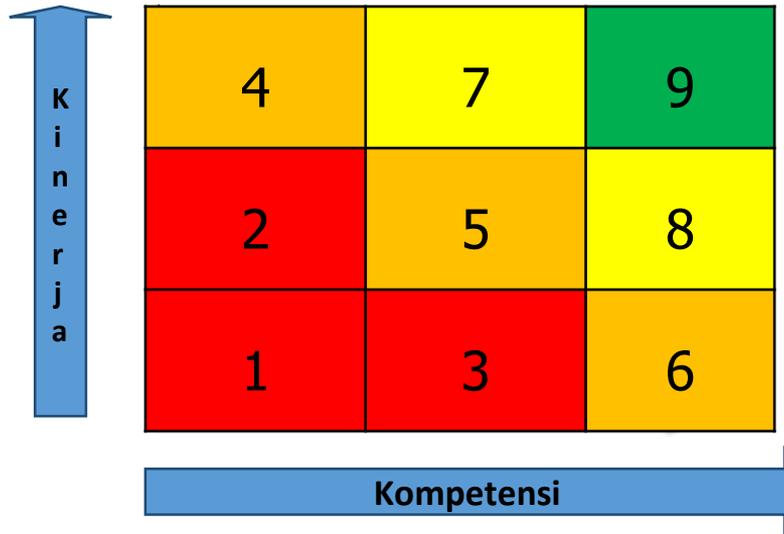
- 1 Tidak Ada Kesenjangan Kompetensi
- 2 Kesenjangan Kompetensi Rendah
- 3 Kesenjangan Kompetensi Sedang
- 4 Kesenjangan Kompetensi Tinggi

Identifikasi  
kesenjangan  
kinerja dan  
kebutuhan  
pengembangan  
kompetensi  
JFAK

Membandingkan hasil  
penilaian kinerja dengan  
target kinerja jabatan yang  
diduduki

- 1 Tidak Ada Kesenjangan  
(nilai  $\geq 91$ )
- 2 Kesenjangan  
Rendah (nilai  
76 – 90.99)
- 3 Kesenjangan Sedang  
(Nilai 61 – 75.99)
- 4 Kesenjangan Tinggi  
(nilai  $\leq 61$ )

- Selain melalui langkah di atas, penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan menggunakan skema *nine box grid* dengan menggabungkan pengukuran kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja.



# Verifikasi dan validasi kebutuhan pengembangan kompetensi

## Verifikasi

PyB membentuk tim :  
Unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, sdm  
Unsur pimpinan

Dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi

## Validasi

- PyB menyerahkan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi kepada PPK

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang telah disahkan

## Penyampaian Dokumen Rencana Tahunan Pengembangan Kompetensi

- Rencana pengembangan kompetensi yang telah disahkan oleh PPK disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) c.q. Pusat Pembinaan Analisis Kebijakan dan melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi sebagai bahan penyusunan rencana Pengembangan Kompetensi ASN Nasional



Bahan penyusunan rencana pengembangan kompetensi tingkat nasional



# PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI JFAK



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



- |   |                                 |    |             |
|---|---------------------------------|----|-------------|
| 1 | Pelatihan untuk Tujuan Tertentu | 6  | Sarasehan   |
| 3 | Pelatihan Teknis                | 7  | Kursus      |
| 4 | Pelatihan Fungsional            | 8  | Penataran   |
|   | Seminar                         | 9  | Bimtek      |
| 5 | Workshop                        | 10 | Sosialisasi |

**KLASIKAL**

**PELATIHAN**

**NON KLASIKAL**

- |     |                           |     |                                 |
|-----|---------------------------|-----|---------------------------------|
| 1   | Coaching                  | 6   | Outbond                         |
| 2   | Mentoring                 | 7   | Benchmarking                    |
| 3   | E-learning                | 8   | Pertukaran PNS dgn sasta/BUMN/D |
| 4   | Pelatihan Jarak Jauh      | 9   | Belajar Mandiri                 |
| 5   | Detasering (secondmend)   | 10  | Community of practices          |
| 11. | Bimbingan di tempat kerja | 12. | Magang/praktik kerja            |
|     |                           | 13. | Pelatihan Jarak Jauh            |

## PELATIHAN FUNGSIONAL

Pelatihan Fungsional dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan yang terakreditasi

Pelatihan Calon Analis Kebijakan

Pelatihan Khusus Analis Kebijakan

Pelatihan Analis Kebijakan Lanjutan

Penguasaan Kompetensi Inti, Kompetensi Dasar dan Kompetensi Keahlian

Terpenuhinya persyaratan untuk memangku JFAK

Penyesuaian Kompetensi Analisis Kebijakan bagi yang diangkat melalui inpassing & Pengangkatan dari Jabatan Lain

Memberi bekal lanjutan bagi AK sehingga mampu menjalani tugas sebagai Analis Kebijakan Ahli utama



INTEGRITAS



PROFESIONAL



INOVATIF



PEDULI



## EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI JFAK

### PP No. 11/2017

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier (Pasal 221 ayat (1)).

#### Evaluasi Administratif

- Dilakukan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan rencana pengembangan kompetensi tahun berikutnya

#### Evaluasi Substantif

- Secara prinsip menekankan pada kesesuaian jenis kompetensi yang telah dikembangkan berdasarkan kebutuhan dengan standar kompetensi jabatan.

**Evaluasi Nasional oleh Instansi Pembina JFAK**

Komunitas Analis Kebijakan



@AnalisKebijakan



pusakalan



# Terima Kasih



[dkk.lan.go.id](http://dkk.lan.go.id)

[pusaka.lan.go.id](http://pusaka.lan.go.id)



[pusaka@lan.go.id](mailto:pusaka@lan.go.id)

[analiskebijakan@gmail.com](mailto:analiskebijakan@gmail.com)



(021) 3868201-05, 3455021-5

Fax: (021) 3800187