

**LAMPIRAN I
PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 20 TAHUN 2012
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI KERJA ANALIS KEPEGAWAIAN**

**STANDAR KOMPETENSI KERJA
ANALIS KEPEGAWAIAN**

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.
2. Dalam rangka usaha pembinaan karier dan peningkatan mutu profesionalisme PNS melalui jabatan fungsional tertentu, pemerintah telah menetapkan jabatan Analis Kepegawaian.
3. Untuk mendukung terwujudnya Analis Kepegawaian yang profesional perlu adanya standar kompetensi kerja yang mencerminkan tuntutan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

B. TUJUAN

Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian bertujuan untuk memberikan acuan baku tentang kriteria Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian dalam rangka mewujudkan Analis Kepegawaian yang profesional.

Secara spesifik, Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian ditujukan untuk memberikan pedoman dalam :

1. Melakukan pengembangan program sertifikasi profesi Analis Kepegawaian;
2. Melakukan pengembangan dan penyelenggaraan program diklat Analis Kepegawaian; dan
3. Dalam menetapkan prosedur dan kriteria penilaian uji kompetensi.

C. PENGGUNAAN STANDAR KOMPETENSI KERJA ANALIS KEPEGAWAIAN

Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian antara lain digunakan sebagai acuan untuk :

1. Menyusun uraian pekerjaan Analis Kepegawaian;
2. Menilai unjuk kerja Analis Kepegawaian;
3. Melakukan sertifikasi profesi Analis Kepegawaian;
4. Menyusun dan mengembangkan program Diklat dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Analis Kepegawaian;
5. Sinergitas antara perolehan angka kredit sebagai syarat kenaikan jabatan/pangkat dengan peningkatan kompetensi;
6. Implementasi sertifikasi profesi dan uji kompetensi dalam program penyelenggaraan pengelolaan Analis Kepegawaian.

D. RUANG LINGKUP

Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian ini secara khusus menguraikan tahapan, teknis Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian, dan penentuan kualifikasi kompetensi jabatan.

E. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS;

2. Manajemen PNS adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang terdiri atas formasi dan pengadaan, mutasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), gaji, tunjangan dan kesejahteraan, ketatausahaan kepegawaian, disiplin dan pengendalian kepegawaian, pemberhentian dan pelaporan;
3. Pengembangan Sistem Manajemen PNS adalah kebijakan manajemen PNS mencakup norma, standar, prosedur mengenai sistem pengadaan kepegawaian, sistem mutasi, sistem ketatausahaan kepegawaian dan sistem gaji, tunjangan dan kesejahteraan;
4. Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas atau pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan;
5. Pengetahuan Kerja Analis Kepegawaian adalah pengetahuan yang dimiliki Analis Kepegawaian berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, baik teoritik maupun pemahaman praktis, dan berbagai hal yang diketahui oleh Analis Kepegawaian terkait dengan pekerjaannya serta kesadaran yang diperoleh Analis Kepegawaian melalui pengalaman suatu fakta atau situasi dalam konteks pekerjaan.
6. Keterampilan Kerja Analis Kepegawaian adalah keterampilan Analis Kepegawaian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi keterampilan melaksanakan pekerjaan individual (*task skill*), keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan (*task management skill*), keterampilan merespon dan mengelola kejadian/masalah kerja yang tidak rutin (*contingency management skill*), keterampilan menyesuaikan dengan tanggung jawab dan harapan lingkungan kerja (*job/role environment*

skill), dan keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama di tempat/lingkungan kerja yang berbeda (*transfer skills*).

7. Sikap Kerja Analis Kepegawaian adalah perilaku Analis Kepegawaian yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri terhadap pekerjaan.
8. Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.
9. Kompetensi Umum Analis Kepegawaian adalah kemampuan dan karakteristik yang wajib dimiliki Analis Kepegawaian Tingkat Terampil maupun Tingkat Ahli, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam semua fungsi pelaksanaan tugas pokoknya sesuai Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian.
10. Kompetensi Inti Analis Kepegawaian adalah kemampuan dan karakteristik yang wajib dimiliki Analis Kepegawaian Tingkat Terampil atau Tingkat Ahli yang merupakan inti dari masing-masing fungsi pelaksanaan tugas pokoknya, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan sesuai Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian.
11. Kompetensi Pilihan Analis Kepegawaian adalah kemampuan dan karakteristik yang dapat dimiliki Analis Kepegawaian Tingkat Terampil atau Tingkat Ahli yang merupakan pilihan dalam menambah kompetensi pelaksanaan tugas pokoknya, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan sesuai Standar Kompetensi Kerja Analis Kepegawaian.

II. FORMAT STANDAR KOMPETENSI

A. KODIFIKASI OKUPASI DAN PROFESI

Pemberian kode pada suatu kualifikasi pekerjaan berdasarkan hasil kesepakatan dalam pemaketan sejumlah unit kompetensi, diisi dan ditetapkan dengan mengacu pada Format Kodifikasi Pekerjaan/Profesi seperti tercantum di bawah ini pada Tabel 1, sedangkan penjelasan kodifikasi Pekerjaan/Profesi tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1 : Format Kodifikasi Pekerjaan/Profesi Analisis Kepegawaian

X	00	00	00	00	00	00	Y	00
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

KBLI - 2007

Tim Penyusun standar

Keterangan :

- Nomor (1) s/d (4) berpedoman pada Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik dan mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).
- Nomor (5) s/d (9) pengisiannya berdasarkan penjabaran lebih lanjut dari nomor (5) dan diusulkan oleh tim penyusun untuk dibakukan melalui peraturan perundangan di sektor, sub sektor dan bidang yang bersangkutan.

Guna pengakuan kompetensi melalui sertifikat kompetensi, maka diperlukan pernyataan kompetensi akan sejumlah pekerjaan yang terkait yang disebut sebagai okupasi.

Okupasi terdiri dari beberapa unit kompetensi, beberapa okupasi akan menjadi sebuah kualifikasi yang dapat diakui sebagai suatu profesi. Dengan demikian, sertifikat kompetensi dapat mengakui sebagai sebuah kualifikasi, sebagai sebuah okupasi, dan atau sebagai unit kompetensi saja.