

MODUL DIKLAT ANALIS KEPEGAWAIAN

PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN

Penulis:

- 1. Satia Supardy, SH, M.Pd**
- 2. Drs. R. Angka Soesetijo W. MM**

**PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL KEPEGAWAIAN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
JAKARTA, 2014**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu pilar demokrasi dan tuntutan reformasi birokrasi adalah menciptakan tata pemerintah yang baik yang baik (*good governance*). Tujuan reformasi birokrasi adalah menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Hal itu ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025* dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014*. Jika ditinjau dari aspek Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, hasil yang diharapkan dalam rangka reformasi birokrasi adalah terciptanya SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Sedangkan dari aspek organisasi dan tatalaksana, reformasi birokrasi diharapkan mampu menciptakan lembaga yang tepat fungsi dan tepat ukuran dimana terdapat sistem, proses dan prosedur yang jelas, efektif dan efisien serta memenuhi prinsip *good governance* sehingga mampu memberikan pelayanan prima sesuai harapan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam rangka melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok, sasaran dan misi organisasi, disamping itu dituntut pula pengetahuan dan ketrampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana diketahui, bahwa Analisis Kepegawaian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS.

Pemegang Jabatan Analisis Kepegawaian yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis tertentu, yang apabila ditarik lebih luas merupakan hasil pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam bidang manajemen PNS. Memperhatikan nilai strategis dari pemegang jabatan fungsional analisis kepegawaian dalam perannya untuk menangani tugas pengelolaan kepegawaian, upaya pembinaan jabatan fungsional mutlak harus dilaksanakan secara lebih konseptual dan harus terus dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan sehingga dapat menjamin kelangsungan sistem pembinaan jabatan fungsional.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14/M.PAN/8/2008 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/36/M.PAN/11/Tahun 2006 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya disebutkan, bahwa dalam rangka usaha pembinaan karir dan peningkatan mutu profesionalisme, diatur tentang kemungkinan bagi PNS untuk menduduki jabatan fungsional. Sedangkan landasan hukum petunjuk pelaksanaannya diatur melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 33 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 67 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya. Seperti halnya juga peraturan yang mengatur pengembangan karir jabatan fungsional analisis kepegawaian di atur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Analisis Kepegawaian. Oleh karenanya, kehadiran modul Pengembangan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian suatu keharusan dalam rangka membantu pengembangan karir jabatan fungsional analisis kepegawaian yang profesional di bidangnya.

B. Diskripsi Singkat

Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan dengan ruang lingkup bahasan tentang pengangkatan dalam jabatan, kenaikan jabatan dan pangkat, pembebasan sementara, dan pemberhentian dari jabatan.

C. Tujuan Pembelajaran Umum

Setelah mengikuti pembelajaran mata ajar ini peserta Diklat diharapkan dapat memahami pengangkatan dalam jabatan, kenaikan jabatan dan pangkat, pembebasan sementara, dan pemberhentian dari jabatan.

D. Tujuan Pembelajaran Khusus

Setelah mengikuti pembelajaran mata ajar ini peserta Diklat diharapkan dapat:

1. Menjelaskan Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian;
2. Menjelaskan Kenaikan jabatan dan pangkat Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian;
3. Menjelaskan pembebasan sementara Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian;
4. Menjelaskan pemberhentian dari Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian.

BAB II

PENGANGKATAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL

ANALIS KEPEGAWAIAN

A. Pengertian Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian

Pengertian jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 angka 11 disebutkan bahwa, Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Rumpun jabatan fungsional adalah himpunan jabatan fungsional keahlian dan/atau jabatan fungsional ketrampilan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.

Jabatan fungsional Keahlian adalah jabatan fungsional kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. Tugas utama Jabatan Fungsional Keahlian meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah, dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis.

Jabatan fungsional Ketrampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih. Tugas utama Jabatan Fungsional Ketrampilan meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metoda operasional di bidang ilmu pengetahuan tersebut serta pemberian pengajaran di tingkat pendidikan tertentu.

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional PNS terdiri atas jabatan

fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Penetapan jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi,
2. Memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi,
3. Dapat disusun dalam suatu jenjang jabatan berdasarkan:
 - a. Tingkat keahlian, bagi jabatan fungsional keahlian,
 - b. Tingkat keterampilan, bagi jabatan fungsional keterampilan.
4. Pelaksanaan tugas bersifat mandiri.
5. Jabatan fungsional tersebut diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Jabatan fungsional dan angka kredit jabatan fungsional ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan memperhatikan usul dari pimpinan instansi pemerintahan yang bersangkutan, yang selanjutnya bertindak sebagai pembina jabatan fungsional. Jabatan fungsional yaitu jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi dari sudut pandang tugas dan fungsi pekerjaannya tidak bisa terlepas dari struktur organisasi dan sangat diperlukan oleh organisasi dan pelaksanaannya merupakan satu kesatuan, misalnya: Analis Kepegawaian, Auditor, Guru, Dosen, Arsiparis, Perancang Peraturan Perundang-undangan dan lain-lain. Karena itu Analis Kepegawaian berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS pada instansi pemerintah. Tugas pokok Analis Kepegawaian adalah melakukan kegiatan manajemen dan pengembangan sistem manajemen PNS.

B. Pengangkatan dalam Jabatan

Pengangkatan PNS ke dalam jabatan fungsional pada instansi pemerintah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai formasi yang ditetapkan. PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat,

memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

- Presiden untuk golongan untuk ruang/pangkat Pembina Utama Muda I IV/c ke atas.
- Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, untuk golongan ruang/pangkat Pengatur II/c sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analisis Kepegawaian Terampil.
- Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi, untuk pangkat/golongan ruang Penata Muda III/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I IV/b Analisis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan masing-masing.
- Gubernur untuk pangkat/golongan ruang Pembina IV/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I IV/b Analisis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota dalam Provinsi masing-masing.
- Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, untuk pangkat/golongan ruang Pengatur II/c sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analisis Kepegawaian Tingkat Terampil.
- Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, untuk pangkat/golongan ruang Penata Muda III/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analisis Kepegawaian Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota masing-masing.

Ada beberapa jenis-jenis pengangkatan antara lain:

1. Pengangkatan melalui Penyesuaian (*inpassing*) dalam Jabatan

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Nomor Per/14/M.PAN/6/2008 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/36/M.PAN/11/2006 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya, dalam ketentuan perubahan Pasal 33 disebutkan bahwa PNS dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian.

- a. Analisis Kepegawaian Keterampilan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - 1) Berijazah paling rendah SMA atau yang sederajat;
 - 2) Memiliki pangkat paling rendah Pengatur, golongan ruang II/c;
 - 3) Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
 - 4) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 5) Telah mengikuti dan lulus Diktat Fungsional Analisis Kepegawaian keterampilan.
 - b. Analisis Kepegawaian Keahlian harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - 1) Berijazah paling rendah Sarjana (S.1)/Diploma IV (D.IV) sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan;
 - 2) Memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - 3) Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
 - 4) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 5) Telah mengikuti dan lulus Diktat fungsional Malls Kepegawaian keahlian
2. Pengangkatan Pertama Kali Dalam Jabatan
- a. Pejabat yang berwenang menetapkan Pengangkatan PNS kedalam jabatan Analisis Kepegawaian, ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan perundang-undang yang berlaku.
 - b. Persyaratan Pengangkatan
PNS yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Analisis Kepegawaian harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Analisis Kepegawaian Terampil:
 - a) Berijazah serendah-rendahnya Diploma III Kepegawaian;
 - b) Pangkat paling rendah Pengatur golongan ruang-II/c;
 - c) Setiap unsur penilaian prestasi kerja dan penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

- paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d) Telah mengikuti diklat fungsional Analis Kepegawaian dan memperoleh sertifikat tanda lulus;
 - e) Memenuhi angka kredit kumulatif minimal yang telah memperoleh penetapan dari pejabat yang berwenang.
- 2). Analis Kepegawaian Ahli:
- a) Berijazah paling rendah Sarjana (S.1) sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan/Diploma IV (D.IV) Kepegawaian;
 - b) Pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang-III/a;
 - c) Setiap unsur penilaian prestasi kerja dan penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d) Telah mengikuti diklat fungsional Analis Kepegawaian dan memperoleh sertifikat tanda lulus;
 - e) Memenuhi angka kredit kumulatif minimal yang telah memperoleh penetapan dari pejabat yang berwenang.
- 3). Ketentuan dalam pengangkatan pertama meliputi hal-hal sebagai berikut:
- a) Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dapat dilakukan apabila unit kerja yang bersangkutan mempunyai beban kerja yang memadai di bidang pengelolaan kepegawaian sehingga memungkinkan Analis Kepegawaian memperoleh angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkatnya;
 - b) Pengangkatan pertama kali adalah pengangkatan untuk mengisi lowongan formasi Jabatan Analis Kepegawaian melalui pengangkatan Calon PNS (CPNS);
 - c) Untuk menentukan jenjang jabatan PNS yang diangkat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, didasarkan angka kredit yang berasal dari pendidikan, manajemen PNS, pengembangan sistem manajemen PNS, pengembangan profesi, dan kegiatan penunjang tugas Analis Kepegawaian setelah ditetapkan oleh PPK.

4). Tata cara pengangkatan pertama

Pengangkatan pertama kali PNS kedalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a) yang bersangkutan (calon Analis Kepegawaian) menyiapkan berkas usul pengangkatan dalam Jabatan Analis Kepegawaian, yang terdiri dari:
 - Penetapan Angka Kredit (PAK) setelah melalui penilaian Tim Penilai Angka Kredit Kepegawaian;
 - Fotocopy keputusan dalam pangkat/golongan terakhir yang dilegalisir;
 - Foto copy ijazah terakhir yang dilegalisir;
 - Foto copy Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan atau sertifikat diklat fungsional bidang administrasi kepegawaian;
 - Foto copy DP3 tahun terakhir yang dilegalisir;
 - Surat/keputusan penugasan pada unit pengelola kepegawaian.
- b) Berkas usul pengangkatan dalam jabatan Analis Kepegawaian disampaikan PNS kepada pimpinan unit kerjanya untuk diperiksa diteliti kelengkapan dan kebenaran persyaratannya.
- c) Pimpinan unit kerja yang bersangkutan mengusulkan PNS yang akan diangkat dalam Jabatan Analis Kepegawaian, disertai dengan kelengkapan persyaratan pada huruf a kepada Menteri c.q. Kepala Biro Kepegawaian sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- d) Biro Kepegawaian memproses dan menerbitkan keputusan tentang pengangkatan dalam Jabatan fungsional Analis Kepegawaian berdasarkan usulan dan ketentuan yang berlaku.
- e) Keputusan pengangkatan pertama kali tersebut selanjutnya disampaikan kepada Analis Kepegawaian yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerjanya dengan tembusan kepada unit kerja/instansi yang terkait.

- c. Pengangkatan Dari Jabatan Lain ke Jabatan Analis Kepegawaian
- 1) PPK menetapkan pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, sesuai dengan peraturan perundang-undang.
 - 2) Persyaratan Pengangkatan
 - a) Memenuhi syarat sebagaimana ketentuan pada pengangkatan pertama kali;
 - b) Memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS dan/atau pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c) Usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum batas usia pensiun; dan
 - d) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - 3) Ketentuan pengangkatan dari jabatan lain
 - a) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS dari jabatan lain ke dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian adalah sama dengan pangkat yang dimilikinya dan jenjang jabatan Analis Kepegawaian ditetapkan sesuai dengan angka kredit yang diperoleh setelah melalui penilaian dari tim penilai yang berasal dari unsur utama dan penunjang.
 - b) Pengangkatan PNS dari jabatan lain ke dalam jabatan Analis Kepegawaian harus memperhitungkan kebutuhan jumlah Analis Kepegawaian pada unit kerja yang bersangkutan.
 - c) PNS yang memiliki ijazah paling rendah SMA/ yang sederajat dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian tingkat terampil (melalui penyesuaian/*inpassing* sampai 31 Desember 2009), apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - Memiliki pangkat paling rendah Pengatur-II/c;
 - Memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS/pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;

- Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- Telah ikut dan lulus diklat fungsional Analis Kepegawaian.

4) Tata cara pengangkatan dari jabatan lain

Tata cara pengangkatan PNS dari jabatan lain kedalam jabatan Analis Kepegawaian, adalah sbb.:

- a) PNS yang bersangkutan (calon Analis Kepegawaian) menyiapkan berkas usul pengangkatan dalam Jabatan Analis Kepegawaian, yang terdiri dari:
 - (1) Penetapan Angka Kredit (PAK) setelah melalui penilaian Tim Penilai Angka Kredit Kepegawaian;
 - (2) Fotocopy keputusan dalam pangkat/golongan terakhir yang dilegalisir;
 - (3) Foto copy ijazah terakhir yang dilegalisir;
 - (4) Foto copy Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan atau sertifikat diklat fungsional bidang administrasi kepegawaian;
 - (5) Foto copy DP3 tahun terakhir yang dilegalisir;
 - (6) Surat/keputusan penugasan pada unit pengelola kepegawaian.
- b) Berkas usul pengangkatan dalam jabatan Analis Kepegawaian disampaikan PNS kepada pimpinan unit kerjanya untuk diperiksa diteliti kelengkapan dan kebenaran persyaratannya.
- c) Pimpinan unit kerja yang bersangkutan mengusulkan PNS yang akan diangkat dalam jabatan Analis Kepegawaian, disertai dengan kelengkapan persyaratan pada huruf a kepada Menteri c.q. Kepala Biro Kepegawaian sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- d) Biro Kepegawaian memroses dan menerbitkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian berdasarkan usulan dan ketentuan yang berlaku.
- e) Keputusan pengangkatan pertama kali tersebut selanjutnya disampaikan kepada Analis Kepegawaian yang bersangkutan

melalui pimpinan unit kerjanya dengan tembusan kepada unit kerja/instansi yang terkait.

d. Unsur dan Sub Unsur Kegiatan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14/M.PAN/8/2008 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/36/M.PAN/11/Tahun 2006 Tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa unsur dan sub unsur kegiatan Analis Kepegawaian yang dinilai angka kreditnya adalah terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu : pendidikan, manajemen PNS, pengembangan sistem manajemen PNS, pengembangan profesi dan penunjang tugas Analis Kepegawaian.

- 1) Aspek Pendidikan, meliputi atas:
 - a) Pendidikan formal dan mendapat gelar/ijazah;
 - b) Pendidikan dan pelatihan fungsional analis kepegawaian dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) atau sertifikat;
 - c) Pendidikan dan pelatihan prajabatan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) atau sertifikat.
- 2) Aspek Manajemen PNS, meliputi atas:
 - a) Formasi dan Pengadaan;
 - b) Mutasi;
 - c) Diklat;
 - d) Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan;
 - e) Ketatausahaan kepegawaian;
 - f) Disiplin dan Pengendalian kepegawaian;
 - g) Pemberhentian.
- 3) Aspek Pengembangan sistem manajemen PNS, meliputi atas:
 - a) Pengembangan sistem pengadaan kepegawaian;
 - b) Pengembangan sistem mutasi;
 - c) Pengembangan sistem kesejahteraan;
 - d) Pengembangan sistem ketatausahaan kepegawaian.

- 4) Aspek Pengembangan profesi, meliputi atas:
 - a) Pembuatan karya tulis/karya ilmiah di bidang manajemen PNS;
 - b) Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan lainnya di bidang manajemen PNS;
 - c) Pembuatan buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis di bidang manajemen PNS.
- 5) Aspek penunjang tugas Analis Kepegawaian, terdiri atas:
 - a) Pengajar/pelatih dalam bidang manajemen PNS;
 - b) Peran serta senninar/lokakarya di bidang manajemen PNS;
 - c) Keanggotaan organisasi profesi Analis Kepegawaian;
 - d) Keanggotaan Tim Penilai Jabatan Fungsional;
 - e) Perolehan gelar kesarjanaan lainnya;
 - f) Perolehan penghargaan/tanda jasa.

C. Jenjang dan Tunjangan Jabatan

Landasan hukum Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/36/MENPAN/11/2006 tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 67 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya; dan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian.

Jenjang Jabatan, Pangkat dan Tunjangan

Jenjang Jabatan	Golongan	Tunjangan
Analisis Kepegawaian Ketrampilan		
1. Analisis Kepegawaian Pelaksana	II/c – II/d	Rp. 330.000
2. Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	III/a – III/b	Rp. 420.000
3. Analisis Kepegawaian Penyelia	III/c – III/d	Rp. 600.000
Analisis Kepegawaian Keahlian		
1. Analisis Kepegawaian Pertama	III/a – III/b	Rp. 480.000
2. Analisis Kepegawaian Muda	III/c – III/d	Rp. 840.000
3. Analisis Kepegawaian Madya	IV/a – IV/c	Rp. 1.080.000

D. Latihan

Untuk memperdalam pemahaman saudara mengenai pembahasan tentang pengangkatan dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Menurut Saudara apa yang membedakan pengertian Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Keahlian dengan jabatan fungsional Keterampilan berdasarkan Permenpan 14/M.PAN/8/2008 tentang Perubahan atas Permenpan Nomor 36/M.PAN/11/2006 ?
- 2) Bagaimana cara pandang saudara memahami tunjangan jabatan fungsional Analis Kepegawaian saat sekarang ?
- 3) Berapakah idealnya perbandingan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian pada tiap-tiap instansi berdasarkan analisa Saudara ?

Petunjuk Jawaban Latihan !

Untuk menjawab soal latihan ini, cobalah Saudara pahami Peraturan yang mengatur jabatan fungsional Analis Kepegawaian dan cermati uraian Pengangkatan dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian, pada modul ini.

D. Rangkuman

- Jabatan Fungsional Keahlian adalah jabatan fungsional kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. Tugas utama Jabatan Fungsional Keahlian meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah, dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis. Sedangkan Jabatan Fungsional Keterampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih.
- Pengangkatan melalui penyesuaian (*inpassing*) dalam jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Nomor: Per/14/M.PAN/6/2008 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/36/M.PAN/11/2006 Tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan

Angka Kreditnya, dalam ketentuan perubahan Pasal 33 disebutkan PNS, dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian.

a. Analisis Kepegawaian Keterampilan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berijazah paling rendah SMA atau yang sederajat;
- 2) Memiliki pangkat paling rendah Pengatur, golongan ruang II/c;
- 3) Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
- 4) Setelah unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 5) Telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian keterampilan.

b. Analisis Kepegawaian Keahlian harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berijazah paling rendah Sarjana (S.1)/Diploma IV (D.IV) sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan;
- 2) Memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
- 3) Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
- 4) Setelah unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 5) Telah mengikuti dan lulus Diklat fungsional Malls Kepegawaian keahlian

• Persyaratan pengangkatan dari jabatan lain ke Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian

- a. Memenuhi syarat sebagaimana ketentuan pada pengangkatan pertama kali;
- b. Memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS dan/atau pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. Usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum batas usia pensiun;
- d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP3 paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

B A B III
KENAIKAN JABATAN DAN PANGKAT JABATAN
FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN

A. Kenaikan Jabatan Analis Kepegawaian

1. PPK menetapkan kenaikan jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a. Presiden untuk golongan untuk ruang/pangkat Pembina Utama Muda I IV/c ke atas;
 - b. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, untuk golongan ruang/pangkat Pengatur II/c sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Terampil;
 - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi, untuk pangkat/golongan ruang Penata Muda III/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I IV/b Analis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan masing-masing;
 - d. Gubernur untuk pangkat/golongan ruang Pembina IV/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I IV/b Analis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota dalam Provinsi masing-masing;
 - e. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, untuk pangkat/golongan ruang Pengatur II/c sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Tingkat Terampil;
 - f. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, untuk pangkat/golongan ruang Penata Muda III/a sampai dengan pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota masing-masing.

2. Persyaratan Kenaikan Jabatan

Sebagai pertimbangan kenaikan jabatan bagi Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dilakukan berdasarkan terpenuhi penetapan angka kredit dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Paling kurang telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir;
- b. Memenuhi angka kredit kumulatif yang ditentukan untuk kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi;
- c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- d. Lulus diklat penjenjangan;
- e. Formasi jabatan tersedia.

PNS yang memiliki ijazah paling rendah SMA/ yang sederajat dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian tingkat terampil, setelah memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Memiliki pangkat paling rendah Pengatur golongan ruang II/c;
- b. Memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS/ pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 3 (tiga) tahun;
- c. Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
- d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam DP3 paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. Sudah ikut dan lulus diklat fungsional Analis Kepegawaian.

3. Tata Cara Pengusulan Kenaikan Jabatan

- a. Analis Kepegawaian yang telah memenuhi syarat untuk kenaikan jabatan, menyiapkan berkas yang terdiri dari:
 - 1) Foto copy keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
 - 2) Foto copy keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
 - 3) Penetapan Angka Kredit (PAK);
 - 4) Foto copy DP3 tahun terakhir yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.

- b. Usul kenaikan Jabatan Analis Kepegawaian, disampaikan oleh pimpinan unit kerja yang bersangkutan kepada pejabat yang berwenang, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- c. Berdasarkan usul dan ketentuan yang berlaku, pejabat yang berwenang, menerbitkan keputusan kenaikan jabatan.
- d. Keputusan kenaikan jabatan tersebut, disampaikan oleh pejabat yang berwenang kepada Analis Kepegawaian yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerjanya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dengan tembusan kepada unit kerja/instansi terkait.

B. Pangkat Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian

1. Pejabat yang berwenang menetapkan kenaikan pangkat Analis Kepegawaian adalah:
 - a. Presiden untuk kenaikan pangkat menjadi Pembina Utama Muda Tingkat I IV/c setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala BKN;
 - b. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, kenaikan pangkat Pengatur II/c untuk menjadi Pengatur Tingkat I II/d sampai dengan Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Terampil;
 - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi untuk kenaikan pangkat Penata Muda III/a menjadi Penata Muda Tingkat I III/b sampai dengan Pembina Tingkat I IV/b Analis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan masing-masing;
 - d. Gubernur untuk kenaikan pangkat Pembina IV/a menjadi Pembina Tingkat I IV/b Analis Kepegawaian Tingkat Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota dalam Provinsi masing-masing;
 - e. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, Pengatur II/c untuk kenaikan pangkat Pengatur Tingkat I II/d sampai dengan Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Tingkat Terampil;
 - f. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten/Kota, Penata Muda III/a untuk kenaikan pangkat menjadi Penata Muda Tingkat I III/b sampai dengan Penata Tingkat I III/d Analis Kepegawaian Ahli di lingkungan Kabupaten/Kota masing-masing.

2. Persyaratan

Analisis Kepegawaian yang telah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat, menyiapkan berkas yang terdiri dari:

- a. Fotocopy Keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
- b. Fotocopy Keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
- c. Penetapan Angka Kredit (PAK) asli;
- d. Fotocopy DP3 dalam 2 (dua) tahun terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang.

3. Tata cara pengusulan kenaikan pangkat

- a. Analisis kepegawaian yang telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, melengkapi berkas kelengkapan usul kenaikan pangkatnya, selanjutnya secara hirarki disampaikan kepada Menteri c.q. Kepala Biro Kepegawaian.
- b. Kepala Biro Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk memproses dan menyampaikan berkas usulan tersebut kepada:
 - 1) Presiden dengan tembusan Kepala BKN untuk usul kenaikan pangkat menjadi Pembina Utama Muda IV/c.
 - 2) Kepala BKN untuk usul kenaikan pangkat menjadi Pengatur II/c s.d Pembina Tk.I IV/b.
- c. Kenaikan pangkat hanya dapat dilakukan pada periode kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu pada 1 April dan 1 Oktober. Sedangkan untuk kenaikan jabatan dapat dilakukan setiap saat, tidak tergantung periode kenaikan pangkat.
- d. Analisis Kepegawaian yang dibebaskan sementara karena sedang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, selama dalam pembebasan sementara dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat pilihan tanpa dipersyaratkan angka kredit, dengan ketentuan:
 - 1) Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
 - 2) Setiap unsur dalam DP3 bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

4. Ketentuan Kenaikan Pangkat/Jabatan
 - a. Penetapan Angka Kredit digunakan sebagai dasar untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat/jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan digunakan pula sebagai dasar untuk kenaikan pangkat.
 - b. Komposisi jumlah angka kredit kumulatif yang harus dipenuhi oleh Analis Kepegawaian untuk kenaikan pangkat/jabatan, sekurang-kurangnya 80% (delapan puluh persen) angka kredit harus dari unsur utama dan sebanyakbanyaknya 20% (dua puluh persen) dari unsur penunjang.
 - c. Kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Analis Kepegawaian Madya, pangkat Pembina Tk.I golongan ruang IV/b diwajibkan mengumpulkan sekurang-kurangnya 12 angka kredit dari kegiatan pengembangan profesi.
 - d. Analis Kepegawaian dalam jangka waktu 6 (enam) tahun sejak diangkat dalam pangkat terakhir hanya memperoleh angka kredit sebanyakbanyaknya 80% dari jumlah angka kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat naik pangkat lagi selama menduduki Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian. Mulai tahun ke 7 (tujuh) dan seterusnya yang bersangkutan setiap tahunnya wajib memperoleh sekurang-kurangnya 10% (sepuluh persen) dari jumlah angka kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi
 - e. Analis Kepegawaian dalam jangka waktu 6 (enam) tahun sejak diangkat dalam pangkat terakhir dapat memperoleh angka kredit lebih 80% tetapi belum mencapai angka kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, yang bersangkutan diwajibkan memenuhi kekurangan angka kredit tersebut paling lama dalam waktu 2 (dua) tahun
 - f. Analis Kepegawaian yang telah mencapai angka kredit untuk kenaikan pangkat pada tahun pertama dalam masa jabatan yang dipangkunya atau pangkat yang dimilikinya, pada tahun berikutnya diwajibkan mengumpulkan angka kredit sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari jumlah angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan

pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi yang berasal dari kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS.

- g. Kenaikan jabatan, setiap kali dapat dipertimbangkan apabila :
 - 1) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir;
 - 2) Dipenuhi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi;
 - 3) Setiap unsur penilaian DP3 tahun terakhir minimal bernilai baik.
- h. Kenaikan pangkat, setiap kali dapat dipertimbangkan apabila :
 - 1) Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 - 2) Dipenuhi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi;
 - 3) Setiap unsur penilaian DP3 tahun terakhir minimal bernilai baik.
- i. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bagi Analis Keterampilan yang menduduki pangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d ke bawah apabila memperoleh ijazah Sarjana (S1) Diploma IV, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda golongan ruang III/a dan diangkat dalam jabatan Analis Kepegawaian Keahlian, dengan ketentuan :
 - a. Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar harus sesuai dengan tugas pokok dan kualifikasi yang ditentukan oleh Kepala BM;
 - b. paling singkat telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - d. memenuhi jumlah angka kredit kumulatif minimal yang ditentukan untuk pangkat Penata Muda golongan ruang III/a.

C. Latihan

Untuk memperdalam pemahaman saudara mengenai pembahasan tentang kenaikan jabatan dan pangkat jabatan fungsional Analis Kepegawaian, kerjakanlah latihan berikut!

1. Sudahkah Saudara mengerti persyaratan kenaikan jabatan yang harus dipenuhi oleh pejabat fungsional Analis Kepegawaian ?
2. Bagaimana Saudara apakah prosedur kenaikan jabatan fungsional Analis Kepegawaian sudah memenuhi sesuai kebutuhan pengguna ?
3. Sejauhmana dampak tidak berlakunya DP 3 dalam karier jabatan fungsional Analis Kepegawaian dalam analisa Saudara ?

Petunjuk Jawaban Latihan !

Untuk menjawab soal latihan ini, cobalah Saudara pembahasan kenaikan jabatan dan pangkat fungsional Analis Kepegawaian, pada modul ini.

D. Rangkuman

1. Persyaratan bagi Analis Kepegawaian yang telah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat, menyiapkan berkas yang terdiri dari:
 - a. Fotocopy Keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
 - b. Fotocopy Keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
 - c. Penetapan Angka Kredit (PAK) asli;
 - d. Fotocopy DP3 dalam 2 (dua) tahun terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang.
2. Tata cara pengusulan kenaikan pangkat
 - a. Analis Kepegawaian yang telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, melengkapi berkas kelengkapan usul kenaikan pangkatnya, selanjutnya secara hirarki disampaikan kepada Menteri c.q. Kepala Biro Kepegawaian.
 - b. Kepala Biro Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk memproses dan menyampaikan berkas usulan tersebut kepada:

- 1) Presiden dengan tembusan Kepala BKN untuk usul kenaikan pangkat menjadi Pembina Utama Muda IV/c.
 - 2) Kepala BKN untuk usul kenaikan pangkat menjadi Pengatur II/c sampai dengan Pembina Tk.I IV/b.
- c. Kenaikan pangkat hanya dapat dilakukan pada periode kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu pada 1 April dan 1 Oktober. Sedangkan untuk kenaikan jabatan dapat dilakukan setiap saat, tidak tergantung periode kenaikan pangkat.
- d. Analisis Kepegawaian yang dibebaskan sementara karena sedang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, selama dalam pembebasan sementara dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat pilihan tanpa dipersyaratkan angka kredit, dengan ketentuan :
- 1) Telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
 - 2) Setiap unsur dalam DP3 bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

PUSBINJAK BKN

B A B IV

PEMBEBASAN SEMENTARA DAN PEMBERHENTIAN JABATAN

FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN

A. Sebab-Sebab Pembebasan Sementara

Adapun yang menjadi sebab pembebasan sementara terhadap pejabat Analis Kepegawaian apabila:

1. Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi bagi Analis Kepegawaian Pelaksana II/c s.d Analis Kepegawaian Penyelia-III/c dan Analis Kepegawaian Pertama III/a s.d Analis Kepegawaian Madya IV/b.
2. Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diangkat dalam pangkat/jabatan terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit sekurang-kurangnya :
 - a. 10 (sepuluh) dari kegiatan tugas pokok bagi Analis Kepegawaian Penyelia, pangkat Penata Tk.I-III/d.
 - b. 20 (dua puluh) dari kegiatan tugas pokok bagi Analis Kepegawaian Penyelia, pangkat Penata Tk. I-IV/c.
3. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, kecuali hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
4. Diberhentikan sementara sebagai PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966;
5. Ditugaskan secara penuh diluar jabatan Analis Kepegawaian, termasuk yang menduduki jabatan struktural;
6. Cuti diluar tanggungan negara, kecuali untuk persalinan keempat dan seterusnya;
7. Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan.

B. Pembebasan Sementara

1. Ketentuan Pembebasan Sementara:

- a. Analisis Kepegawaian yang dibebaskan sementara sebagaimana karena hukuman disiplin, selama menjalani hukuman disiplin yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas pokoknya, tetapi kegiatan tersebut tidak dapat ditetapkan angka kreditnya.
- b. Analisis Kepegawaian yang dibebaskan sementara karena tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, selama pembebasan sementara tersebut dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan dalam DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, serta tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- c. Analisis Kepegawaian Pelaksana pangkat Pengatur golongan ruang II/c sampai dengan Analisis Kepegawaian Penyelia pangkat Penata golongan ruang III/c, dibebaskan sementara dari jabatannya apabila dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.
- d. Analisis Kepegawaian Pertama pangkat Penata Muda golongan ruang III/a sampai dengan Analisis Kepegawaian Madya pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b, dibebaskan sementara dari jabatannya apabila dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.
- e. Analisis Kepegawaian Penyelia pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d, dibebaskan sementara dari jabatan apabila setiap tahun sejak menduduki pangkat/jabatannya tidak dapat mengumpulkan angka kredit paling rendah 10 (sepuluh) dari kegiatan tugas pokok.

- f. Analis Kepegawaian Madya pangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c, dibebaskan sementara dari jabatan apabila setiap tahun sejak menduduki pangkat/jabatannya tidak dapat mengumpulkan angka kredit paling rendah 20 (dua puluh) dari kegiatan tugas pokok.
2. Tata Cara Pembebasan Sementara
- a. Pimpinan unit kerja mengusulkan Analis Kepegawaian untuk dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan melampirkan:
- 1) Foto copy Keputusan pangkat/jabatan terakhir yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - 2) Foto copy Keputusan penugasan diluar jabatan Analis Kepegawaian yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - 3) Foto copy Keputusan penunjukan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - 4) Foto copy Keputusan hukuman disiplin dengan tingkat hukuman "sedang atau berat", berupa penurunan pangkat yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - 5) Foto copy Keputusan cuti diluar tanggungan negara yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
- b. Berdasarkan usulan tersebut, pejabat yang berwenang, menerbitkan keputusan pembebasan sementara dari Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan disampaikan kepada yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerjanya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dengan tembusan kepada unit kerjanya dan atau instansi terkait.
3. Pengangkatan Kembali
- a. Kriteria pengangkatan kembali
- 1) PNS yang telah selesai menjalani pembebasan sementara, dapat diangkat kembali dalam Jabatan Analis Kepegawaian, apabila telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana tersebut butir 1 diatas.

- 2) PNS yang diangkat kembali dalam jabatan Analis Kepegawaian dapat menggunakan angka kredit terakhir yang dimiliki dan yang berasal dari prestasi kerja di bidang manajemen PNS/pengembangan sistem manajemen PNS yang diperoleh selama tidak menduduki jabatan Analis Kepegawaian setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit.
- 3) Analis Kepegawaian Ahli atau Terampil yang ditugaskan di luar jabatan Analis Kepegawaian dapat diangkat kembali dalam jabatannya, apabila telah selesai melaksanakan tugas di luar jabatannya;
- 4) Analis Kepegawaian Ahli atau Terampil yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dapat diangkat kembali dalam jabatannya, apabila masa berlakunya hukuman disiplin tersebut telah berakhir;
- 5) Analis Kepegawaian Ahli atau Terampil yang dibebaskan sementara karena cuti di luar tanggungan negara, dapat diangkat kembali dalam jabatan semula, apabila telah diangkat kembali pada instansi semula;
- 6) Analis Kepegawaian Ahli atau Terampil yang telah selesai tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, dapat diangkat kembali dalam jabatan semula;
- 7) Analis Kepegawaian Ahli atau Terampil yang dibebaskan sementara karena diberhentikan sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966, dapat diangkat kembali dalam jabatan semula, apabila berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dinyatakan tidak bersalah atau dijatuhi pidana percobaan.

b. Prosedur pengangkatan kembali

- 1) PNS yang dibebaskan sementara dari jabatan Analis Kepegawaian melaporkan secara tertulis kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan bahwa yang bersangkutan telah selesai menjalani pembebasan sementara, dengan melampirkan:

- Penetapan Angka Kredit terakhir yang telah dimiliki atau Penetapan Angka Kredit terakhir yang telah ditambah angka kredit yang berasal dari prestasi di bidang manajemen PNS/pengembangan sistem manajemen PNS yang diperoleh selama dibebaskan sementara.
 - Fotocopy keputusan dalam pangkat terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang. Fotocopy keputusan pembebasan sementara sebagai Analis Kepegawaian yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
 - Surat keterangan/keputusan/ Pernyataan telah selesai menjalani tugas diluar jabatan Analis Kepegawaian.
 - Foto copy ijazah/STTPL yang diperoleh dengan disertai pengangkatan/penugasan kembali pada unit kerja semula bagi yang telah selesai tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
 - Surat keterangan telah selesai menjalani hukuman disiplin.
 - Fotocopy keputusan pengangkatan kembali sebagai PNS, bagi yang telah selesai menjalani cuti diluar tanggungan negara yang dilegalisir pejabat yang berwenang.
- 2) Berdasarkan laporan tersebut pimpinan unit kerja yang bersangkutan mengusulkan pengangkatan kembali sebagai PNS kedalam jabatan Analis Kepegawaian dengan melampirkan persyaratan sebagaimana butir (1), sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
 - 3) Berdasarkan usul tersebut, pejabat yang berwenang, menerbitkan keputusan pengangkatan kembali PNS kedalam jabatan Analis Kepegawaian.
 - 4) Keputusan pengangkatan kembali tersebut disampaikan oleh pejabat yang berwenang kepada Analis Kepegawaian yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerja yang bersangkutan dengan tembusan kepada unit kerja/instansi terkait.

c. Ketentuan dalam pengangkatan kembali

PNS yang diangkat kembali dalam Jabatan Analis Kepegawaian, apabila dalam masa pembebasan sementara yang bersangkutan melakukan tugas yang berkaitan dengan manajemen PNS/pengembangan sistem manajemen PNS maka prestasi kerja selama tidak menduduki Jabatan Analis Kepegawaian dapat dinilai angka kreditnya, kecuali bagi Analis Kepegawaian yang dibebaskan sementara karena dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat.

C. Pemberhentian Jabatan Analis Kepegawaian

1. Pemberhentian PNS

Pemberhentian PNS terdiri atas 2 (dua) jenis yaitu pemberhentian sebagai PNS dan pemberhentian dari jabatan negeri. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih berkedudukan sebagai PNS.

Pemberhentian sebagai PNS terdiri atas pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pemberhentian sebagai PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 meliputi : 1). Permintaan sendiri, 2). Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun, 3). Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi, 4). Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak/penyelewengan, 5). Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani, 6). Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas, 7). Pemberhentian Karena meninggal dunia atau hilang, dan 8). Pemberhentian karena hal-hal lain.

2. Pemberhentian Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian

a. Alasan pemberhentian Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian apabila:

- 1) Dijatuhi hukuman disiplin PNS dengan tingkat hukuman disiplin berat dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, kecuali jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;

- 2) Diberhentikan sebagai PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979;
 - 3) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak dibebaskan sementara dari jabatannya karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi;
 - 4) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak dibebaskan sementara dari jabatannya karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit bagi Analisis Kepegawaian Penyelia, pangkat III/d dan Analisis Kepegawaian Utama, pangkat IV/c.
- b. Prosedur pemberhentian Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian
- 1) Pimpinan unit kerja mengusulkan PNS untuk diberhentikan dari Jabatan Analisis Kepegawaian kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dengan melampirkan:
 - a) Foto copy keputusan pangkat terakhir yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - b) Foto copy keputusan pengangkatan dalam jabatan terakhir yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - c) Surat keterangan dari Ketua Tim Penilai bahwa yang bersangkutan tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan setelah pembebasan sementara;
 - d) Fotocopy keputusan hukuman disiplin yang dilegalisir pejabat yang berwenang.
 - 2) Berdasarkan usulan tersebut, pejabat yang berwenang menetapkan keputusan pemberhentian dari jabatan Analisis Kepegawaian.

D. Latihan

Untuk memperdalam pemahaman saudara mengenai pembahasan tentang kenaikan jabatan dan pangkat Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, kerjakanlah latihan berikut!

1. Apakah Saudara mengerti sebab-sebab pembebasan sementara pejabat fungsional Analis Kepegawaian ?
2. Apakah Saudara mengetahui benar prosedur pengangkatan kembali jabatan fungsional Analis Kepegawaian karena pembebasan sementara ?
3. Sejauhmana pemahaman Saudara sebab-sebab pemberhentian jabatan fungsional Analis Kepegawaian ?

Petunjuk Jawaban Latihan !

Untuk menjawab soal latihan ini, cobalah Saudara pahami lagi pembahasan pembebasan sementara dan pemberhentian Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, pada modul ini.

E. Rangkuman

Sebab-sebab pembebasan sementara pejabat Analis Kepegawaian dikarenakan:

1. Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi bagi Analis Kepegawaian Pelaksana II/c s.d Analis Kepegawaian Penyelia III/c dan Analis Kepegawaian Pertama III/a s.d Analis Kepegawaian Madya IV/b.
2. Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diangkat dalam pangkat/jabatan terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit sekurang-kurangnya:
 - a. 10 (sepuluh) dari kegiatan tugas pokok bagi Analis Kepegawaian Penyelia, pangkat Penata Tk.I III/d.
 - b. 20 (dua puluh) dari kegiatan tugas pokok bagi Analis Kepegawaian Penyelia, pangkat Penata Tk. I IV/c.
3. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, kecuali hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;

4. Diberhentikan sementara sebagai PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966;
5. Ditugaskan secara penuh diluar jabatan Analis Kepegawaian, termasuk yang menduduki jabatan struktural;
6. Cuti diluar tanggungan negara, kecuali untuk persalinan keempat dan seterusnya;
7. Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan.

Prosedur pengangkatan kembali dari Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. PNS yang dibebaskan sementara dari Jabatan Analis Kepegawaian melaporkan secara tertulis kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan bahwa yang bersangkutan telah selesai menjalani pembebasan sementara, dengan melampirkan:
 - a. Penetapan Angka Kredit terakhir yang telah dimiliki atau Penetapan Angka Kredit terakhir yang telah ditambah angka kredit yang berasal dari prestasi di bidang manajemen PNS/pengembangan sistem manajemen PNS yang diperoleh selama dibebaskan sementara.
 - b. Foto copy keputusan dalam pangkat terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang.
 - c. Foto copy keputusan pembebasan sementara sebagai Analis Kepegawaian yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
 - d. Surat keterangan/keputusan/pernyataan telah selesai menjalani tugas diluar jabatan Analis Kepegawaian.
 - e. Foto copy ijazah/STTPL yang diperoleh dengan disertai pengangkatan/penugasan kembali pada unit kerja semula bagi yang telah selesai tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
 - f. Surat keterangan telah selesai menjalani hukuman disiplin.
 - g. Foto copy keputusan pengangkatan kembali sebagai PNS, bagi yang telah selesai menjalani cuti diluar tanggungan negara yang dilegalisir pejabat yang berwenang.

2. Berdasarkan laporan tersebut pimpinan unit kerja yang bersangkutan mengusulkan pengangkatan kembali sebagai PNS ke dalam Jabatan Analisis Kepegawaian dengan melampirkan persyaratan sebagaimana butir (1), sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
3. Berdasarkan usul tersebut, pejabat yang berwenang, menerbitkan keputusan pengangkatan kembali PNS ke dalam Jabatan Analisis Kepegawaian.
4. Keputusan pengangkatan kembali tersebut disampaikan oleh pejabat yang berwenang kepada Analisis Kepegawaian yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerja yang bersangkutan dengan tembusan kepada unit kerja/instansi terkait.

PUSBINJAK BKN

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pengembangan jabatan fungsional Analis Kepegawaian sebagaimana diuraikan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka pejabatan fungsional Analis Kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok perlu memiliki integritas, profesional, netral dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat secara optimal;
2. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
3. Pengangkatan PNS kedalam jabatan fungsional pada instansi Pemerintah ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sesuai formasi yang ditetapkan;
4. PNS yang memiliki ijazah paling rendah SMA/ yang sederajat dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian tingkat terampil;
5. Adapun yang menjadi sebab pembebasan sementara terhadap pejabat Analis Kepegawaian, antara lain apabila: dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi bagi Analis Kepegawaian;
6. Analis Kepegawaian yang dibebaskan sementara sebagaimana karena hukuman disiplin, selama menjalani hukuman disiplin yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas pokoknya, tetapi kegiatan tersebut tidak dapat ditetapkan angka kreditnya;

7. Prosedur pengangkatan kembali PNS yang dibebaskan sementara dari jabatan Analis Kepegawaian melaporkan secara tertulis kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan bahwa yang bersangkutan telah selesai menjalani pembebasan sementara, dengan melampirkan beberapa persyaratan lainnya.

B. Tindak Lanjut

Setelah di undangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka peran jabatan fungsional Analis Kepegawaian sangat menentukan keberhasilan pengelolaan manajemen PNS. Oleh karenanya, pengembangan jabatan fungsional Analis Kepegawaian harus terus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan jaman.

PUSBINJAK

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;

Peraturan Menteri Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/36/M.Pan/11/2006 Tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Dan Angka Kreditnya;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 14/M.PAN/8/2008 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/36/M.PAN/11/Tahun 2006 Tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya;

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 33 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 67 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angkat Kreditnya;

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor: 1 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Analis Kepegawaian.

www.bkn.go.id

Berbagai sumber.