



GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 10 TAHUN 2017

TENTANG

RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI
APARATUR SIPIL NEGARA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan dalam rangka perencanaan kepegawaian daerah serta menjamin terpenuhinya jumlah dan mutu Pegawai Aparatur Sipil Negara pada satuan unit organisasi dalam memberikan pelayanan publik, Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung wajib menyusun Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi Aparatur Sipil Negara sebagai satu kesatuan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada sistem merit;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi Aparatur Sipil Negara Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 4033);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2016 tentang Jenjang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1643);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1845);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D);
12. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 02 Seri D);
13. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 03 Seri D);
14. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 04 Seri D);
15. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 05 Seri D);

16. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 06 Seri D);
17. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Staf Ahli Gubernur Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 07 Seri D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI APARATUR SIPIL NEGARA PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Perangkat Daerah Provinsi adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi.
7. Biro Organisasi adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, koordinasi dan fungsi pelayanan administrasi serta fungsi pendukung lainnya di bidang kelembagaan, tata laksana, analisis jabatan dan kepegawaian, administrasi pelayanan publik serta peningkatan kinerja organisasi yang menjadi kewenangan Provinsi.
8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
13. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
14. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
17. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Analisis Kebutuhan Pegawai adalah suatu metode untuk mengetahui jumlah pegawai di suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan PNS dengan persediaan yang ada sehingga dapat diketahui kebutuhan riil pegawai.
20. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.

21. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik untuk menetapkan waktu bagi seorang pegawai yang memenuhi persyaratan (qualified) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.
22. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur organisasi dari tingkat paling rendah sampai dengan tingkat paling tinggi.
23. Batas Usia Pensiun yang selanjutnya disingkat BUP adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
24. Sistem Informasi Penyusunan Kebutuhan Pegawai dan Formasi (*e-bezetting*) adalah suatu metode untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan pegawai di suatu unit organisasi yang dilakukan secara terintegrasi dan sistematis menggunakan teknologi informasi.
25. Penilaian dan Pemberian Penghargaan adalah sistem seleksi untuk mendapatkan Perangkat Daerah Terbaik dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan serta penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah karena dinilai telah menyumbangkan pikiran, karya, karsa atau cipta dan darma bakti yang bermanfaat bagi daerah.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN merupakan dokumen perencanaan kepegawaian Provinsi untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (2) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempedomani Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), RPJMD Provinsi dan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan serta proyeksi pegawai ASN BUP, Analisis Kebutuhan Pegawai dan usul Formasi ASN.
- (3) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN disusun dalam rangka mewujudkan kebutuhan riil pegawai ASN berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab serta memperhatikan profil daerah dan kondisi geografis daerah untuk mengetahui jumlah, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai ASN yang tepat dan sesuai pada masing-masing unit organisasi.
- (4) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN bertujuan:
 - a. mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam manajemen pegawai ASN;
 - b. untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan pegawai ASN;
 - c. sebagai bahan pertimbangan Badan Kepegawaian Negara dalam menentukan dan menetapkan formasi ASN;

- d. sebagai bahan persetujuan prinsip tambahan alokasi formasi ASN oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- e. sebagai bahan dalam melakukan rotasi dan mutasi sesuai dengan kondisi riil masing-masing unit organisasi;
- f. sebagai bahan dalam melakukan redistribusi pegawai sesuai dengan kompetensi;
- g. sebagai bahan dalam perpindahan pegawai dari Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah lainnya;
- h. sebagai bahan dalam pengembangan kompetensi pegawai ASN;
- i. sebagai bahan dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/*inpassing*.

BAB III TAHAPAN PENYUSUNAN

Pasal 3

- (1) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN dilakukan melalui tahapan:
 - a. identifikasi dan pengumpulan data informasi;
 - b. pelatihan penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN;
 - c. penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah;
 - d. verifikasi dan validasi data kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah Provinsi.
- (2) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN diusulkan oleh masing-masing Perangkat Daerah Provinsi melalui sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi (*e-bezetting*).
- (3) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN menjadi bahan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi untuk mengusulkan kebutuhan dan formasi ASN dalam rangka penerimaan calon PNS dan calon PPPK melalui sistem informasi e-formasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (4) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah Provinsi dan Pemerintah Provinsi dilakukan oleh tim koordinasi dan tim pelaksana yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Gubernur.
- (5) Tahapan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Gubernur ini.

BAB IV
HASIL PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN
FORMASI ASN

Pasal 5

- (1) Hasil penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah Provinsi berupa dokumen yang terdiri dari:
 - a. database jabatan dan pegawai jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, pelaksana dan fungsional (*bezetting*);
 - b. proyeksi pegawai ASN BUP;
 - c. analisis kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, dan kesenjangan pegawai (selisih antara persediaan dengan kebutuhan); dan
 - d. usul formasi ASN.
- (2) Hasil penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Pemerintah Provinsi berupa dokumen yang terdiri dari:
 - a. profil daerah;
 - b. database jabatan dan pegawai jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, pelaksana dan fungsional (*bezetting*);
 - a. Analisis Kebutuhan Pegawai dan formasi ASN berdasarkan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan dan kesenjangan pegawai (selisih antara persediaan dengan kebutuhan);
 - b. rasio belanja pegawai terhadap pendapatan daerah;
 - c. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang jabatan;
 - d. jumlah PNS yang akan memasuki BUP;
 - e. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah Kabupaten/Kota di Provinsi yang dikoordinasikan; dan
 - f. usul formasi ASN.
- (3) Hasil penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh pegawai yang mengurus bidang kepegawaian dan ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah Provinsi sebagai dokumen perencanaan sumber daya manusia aparatur tingkat Perangkat Daerah Provinsi dengan berpedoman pada Lampiran I Peraturan Gubernur ini.
- (4) Hasil penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di susun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai dokumen perencanaan sumber daya manusia tingkat Provinsi dengan berpedoman pada Lampiran I Peraturan Gubernur ini.

BAB V
PENETAPAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN
FORMASI ASN

Pasal 6

- (1) Penetapan rencana kebutuhan pegawai oleh :
 - a. Gubernur untuk Pemerintah Provinsi;
 - b. Kepala Perangkat Daerah Provinsi untuk masing-masing unit organisasi.
- (2) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai masing-masing Perangkat Daerah Provinsi berdasarkan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan yang dikoordinasikan oleh Biro Organisasi.
- (3) Formasi ASN berdasarkan usulan penetapan formasi yang lowong pada tahun berjalan dan sesuai kebutuhan Pemerintah Provinsi.
- (4) Usulan penetapan formasi yang lowong pada Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikoordinasikan dan diajukan oleh Gubernur melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara guna mendapatkan persetujuan prinsip formasi.
- (5) Gubernur melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi menyusun usulan rincian tambahan formasi setelah mendapatkan persetujuan prinsip dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan mengkoordinasikan pengusulan rincian tambahan formasi pegawai ASN Pemerintah Provinsi.
- (6) Gubernur menetapkan rincian tambahan formasi setelah mendapatkan persetujuan tertulis dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (7) Penetapan rincian tambahan formasi tersebut menjadi dasar dalam pengadaan calon pegawai ASN Pemerintah Provinsi.

BAB VI
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Pengendalian dan Evaluasi pelaksanaan Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi ASN sebagai berikut:
 - a. dalam rangka pengendalian pelaksanaan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN, masing-masing Kepala Perangkat Daerah Provinsi melakukan pemantauan;

- b. Kepala Perangkat Daerah Provinsi melakukan evaluasi kinerja pelaksanaan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah Provinsi;
- c. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi menghimpun dan menganalisis hasil pemantauan pelaksanaan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN dari masing-masing Perangkat Daerah Provinsi; dan
- d. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi melaksanakan dan menyusun evaluasi rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Pemerintah Provinsi sebagai bahan dalam penyusunan rencana periode tahun berikutnya.

BAB VII PENILAIAN DAN PENGHARGAAN

Bagian Kesatu Bentuk, Jumlah dan Persyaratan

Pasal 8

- (1) Pemerintah Provinsi melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi memberikan penilaian dan penghargaan kepada Perangkat Daerah Provinsi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik.
- (2) Penilaian dan penghargaan kepada Perangkat Daerah Provinsi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam;
 - b. trofi penghargaan; dan/atau
 - c. penghargaan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penghargaan yang diberikan kepada Perangkat Daerah Provinsi setiap tahun dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. jumlah Perangkat Daerah Provinsi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik di lingkungan Pemerintah Provinsi sebanyak 3 (tiga) Perangkat Daerah Provinsi;
 - b. Perangkat Daerah Provinsi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menerima penghargaan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (4) Persyaratan penilaian dan pemberian penghargaan kepada Perangkat Daerah Provinsi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik sebagai berikut:
 - a. menyampaikan admin sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN; dan

- b. menyusun kebutuhan pegawai dan formasi ASN melalui sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi (*e-bezetting*); dan
- c. menyampaikan hasil penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN.

Bagian Kedua
Kriteria Penilaian

Pasal 9

- (1) Kriteria penilaian untuk Perangkat Daerah Provinsi penerima penghargaan penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN menggunakan :
 - a. variabel umum; dan
 - b. variabel khusus.
- (2) Variabel umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan profil Perangkat Daerah Provinsi yang terdiri atas indikator:
 - a. jumlah PNS; dan
 - b. jumlah belanja pegawai pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- (3) Variabel khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan hasil penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi yang terdiri atas indikator:
 - a. ketepatan waktu dalam penyampaian dokumen hasil penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi;
 - b. kelengkapan data dan informasi jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, Pengawas, Pelaksana dan Fungsional dalam Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;
 - c. rasionalitas usulan kebutuhan pegawai dengan BUP;
 - d. rasio belanja pegawai Perangkat Daerah Provinsi dengan belanja barang dan jasa serta belanja modal; dan
 - e. persentase inputan data dan informasi jabatan dan pegawai di sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi.
- (4) Hasil penilaian untuk setiap variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan bobot penilaian meliputi :
 - a. penilaian untuk kriteria variabel umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan bobot 20% (dua puluh persen); dan
 - b. penilaian untuk kriteria variabel khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan bobot 80% (delapan puluh persen).
- (5) Ketentuan mengenai penghitungan variabel khusus dan variabel umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga
Tim Penilai

Pasal 10

- (1) Untuk memberikan penilaian dan pertimbangan dalam pemberian penghargaan penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik, dilakukan oleh Tim Penilai.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah genap yang terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah sebagai Pembina;
 - b. Asisten Sekretaris Daerah yang mengoordinir Organisasi, Kelembagaan dan Kepegawaian sebagai Penanggungjawab;
 - c. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi sebagai Ketua;
 - d. Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi sebagai Sekretaris;
 - e. Jabatan Administrator, Pengawas, Pelaksana dan Fungsional yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan serta bidang kelembagaan, tata laksana, Analisis Jabatan dan kepegawaian, administrasi pelayanan publik serta peningkatan kinerja organisasi sebagai Tim Pelaksana.
- (3) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Gubernur.

BAB VIII
SANKSI

Pasal 11

- (1) Kepala Perangkat Daerah Provinsi dapat menjatuhkan sanksi hukuman disiplin PNS kepada:
 - a. Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana atau Fungsional yang tidak melakukan penyusunan informasi jabatan; dan
 - b. Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana atau Fungsional pengelola kepegawaian Perangkat Daerah Provinsi yang tidak melakukan penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN.
- (2) Apabila berdasarkan hasil pemantauan tim koordinasi dan tim pelaksana penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN terdapat Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak menyusun informasi jabatan, kebutuhan pegawai dan formasi ASN, maka Kepala Perangkat Daerah Provinsi dapat memproses sanksi hukuman disiplin kepegawaian dari tingkat ringan sampai dengan tingkat berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

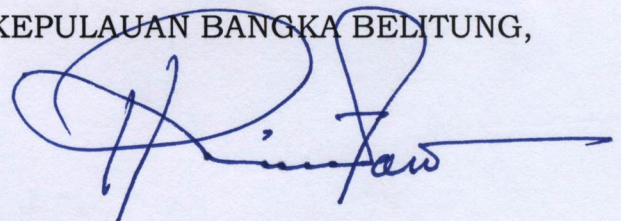
BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita
Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 28 Februari 2017

GOVERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



RUSTAM EFFENDI

Diundangkan di Pangkalpinang
pada tanggal 28 Februari 2017

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



YAN MEGAWANDI

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2017
NOMOR 10 SERI E

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR TAHUN 2017
TANGGAL FEBRUARI 2017

PEDOMAN TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN
FORMASI APARATUR SIPIL NEGARA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai implementasi kebijakan nasional, Pemerintah Pusat mempunyai wewenang dalam beberapa hal berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia aparatur atau pegawai aparatur sipil negara, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa penyusunan dan kebutuhan wajib dilakukan oleh setiap Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan dalam upaya penataan manajemen kepegawaian yang seragam dengan penetapan norma, standar, dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Selanjutnya dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2000 tentang formasi PNS, bahwa Peran Pemerintah Pusat yang wewenangnya didelegasikan pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Keuangan dalam hal formasi adalah memberikan persetujuan usulan formasi dari setiap usulan yang diajukan oleh Pemerintah Daerah.

Memperhatikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Daerah bahwa sebagai pedoman bagi Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota dalam rangka mempercepat perhitungan kebutuhan jumlah pegawai yang tepat untuk Daerah. Selanjutnya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, bahwa Pemerintah Daerah harus melakukan perencanaan kepegawaian daerah sesuai dengan kebutuhan riil Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab serta memperhatikan profil daerah dan kondisi geografis daerah. Hal ini dilakukan menggunakan metode analisis kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta melalui analisis kecenderungan indeks untuk mengetahui jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang tepat dan sesuai pada masing-masing unit organisasi.

Untuk pemenuhan kebutuhan pegawai maka ditetapkan Formasi PNS, dalam hal ini Pemerintah Provinsi berwenang dalam mengajukan usulan formasi PNS melalui usulan masing-masing unit kerja yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi. Dalam hal Perencanaan untuk keseimbangan masa depan, wewenang Pemerintah Provinsi adalah dengan

melakukan pengendalian jumlah pegawai melalui penataan organisasi jika ditemukan kekurangan ataupun kelebihan jumlah PNS, penataan dilakukan dengan cara rotasi maupun mutasi.

Dalam rangka menjamin terpenuhinya kebutuhan dan distribusi pegawai yang tepat dan merata, penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai dan formasi ASN merupakan tahapan penting dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Untuk itu diperlukan suatu pedoman yang dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebutuhan pegawai dan formasi sebagai dokumen perencanaan kebutuhan SDM di tingkat Perangkat Daerah dan Pemerintah Provinsi, sehingga diperoleh dokumen perencanaan kebutuhan SDM Aparatur yang berjenjang dengan pendekatan "perencanaan dari bawah" (*bottom up planning*) dan disesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan wilayah masing-masing.

B. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Pedoman ini sebagai acuan dalam tahapan menyusun perencanaan kebutuhan pegawai dan formasi ASN pada tingkat Perangkat Daerah Provinsi dan Pemerintah Provinsi.

2. Sasaran

Sasaran pedoman ini adalah para pemangku kepentingan yang mempunyai tanggungjawab dan kewenangan dalam perencanaan kebutuhan pegawai dan formasi ASN pada tingkat Perangkat Daerah Provinsi dan Pemerintah Provinsi.

C. Ruang Lingkup

Pedoman ini berisi tentang tahapan dan metode penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN berdasarkan Standar Kebutuhan Minimal, Analisis Beban Kerja dan Karakteristik serta Prioritas Pembangunan Daerah dan tahapan penyusunan dokumen kebutuhan pegawai dan formasi ASN.

D. Tim Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi ASN

Tim penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN terdiri dari Tim Koordinasi dan Tim Pelaksana yang bertujuan untuk melaksanakan tahapan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN tingkat Provinsi dan merumuskan usulan rekomendasi kebijakan untuk penataan kelembagaan dan manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kinerja organisasi yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur.

1. Tim Koordinasi

Susunan tim koordinasi terdiri dari jabatan pimpinan tinggi pratama yang berasal dari Sekretaris Daerah, Asisten Sekretaris Daerah yang mengoordinir Organisasi Kelembagaan dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Biro Organisasi

2. Tim Pelaksana

Susunan tim pelaksana terdiri dari pegawai jabatan administrasi dan jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan Biro Organisasi serta pegawai ASN yang mengurus kepegawaian masing-masing Perangkat Daerah dan bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat dan berkesinambungan.

II. TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI APARATUR SIPIL NEGARA

A. Identifikasi dan Pengumpulan Data Informasi

Pejabat yang mengurus kepegawaian atau tim teknis penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN masing-masing Perangkat Daerah Provinsi melakukan identifikasi dan pengumpulan data berupa :

1. Database pegawai ASN dan Struktur organisasi Perangkat Daerah Provinsi.
 - a. database kepegawaian terdiri dari nama, nomor induk kepegawaian, pangkat/golongan, tempat tanggal lahir, pendidikan terakhir dan pendidikan pelatihan;
 - b. struktur organisasi Perangkat Daerah Provinsi berdasarkan peraturan daerah tentang organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah Provinsi yang menggambarkan nomenklatur dan uraian tugas jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas.
2. Database jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
 - a. database jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional pada setiap jenjang jabatan secara hirarki sesuai dengan urusan pemerintahan daerah;
 - b. jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator serta jabatan pengawas yang ditetapkan berdasarkan peraturan daerah tentang organisasi dan tata kerja masing-masing Perangkat Daerah Provinsi;
 - c. jabatan pelaksana yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 - d. jabatan fungsional yang ditetapkan oleh masing-masing Instansi Pembina.
3. Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan.
 - a. analisis jabatan merupakan informasi yang memuat nomenklatur, uraian tugas dan syarat jabatan yang diperlukan dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN;
 - b. penyusunan Analisis Beban Kerja dilakukan berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil;
 - c. peta jabatan menggambarkan jumlah, susunan nama dan nomenklatur jabatan secara hirarki.
4. Rencana strategis instansi
 - a. rencana strategis instansi (Renstra) masing-masing Perangkat Daerah Provinsi sebagai bahan dalam mengetahui secara keseluruhan tugas pokok dan fungsi urusan pemerintahan daerah serta pemetaan jabatan pelaksana dan fungsional dalam mewujudkan program kegiatan yang telah ditetapkan;

- b. rencana strategis digunakan dalam penyusunan dokumen perencanaan sumber daya manusia masing-masing Perangkat Daerah Provinsi.

B. Advokasi penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN

Advokasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN difasilitasi oleh Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Povinsi kepada pegawai ASN yang mengurus kepegawaian masing-masing Perangkat Daerah untuk mendapatkan komitmen dan dukungan melalui pertemuan dan pelatihan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN yang menggunakan sistem teknologi informasi dengan tahapan :

1. Persiapan administrasi, bahan dan modul sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai (*e-bezetting*)

Bahan dan modul sistem informasi kebutuhan pegawai (*e-bezetting*) memudahkan pegawai ASN masing-masing Perangkat Daerah Provinsi yang menjadi admin dalam melakukan inputan database informasi jabatan dan kepegawaian.

2. Pelatihan penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN

Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada admin sistem informasi kebutuhan pegawai (*e-bezetting*) dalam melakukan inputan database informasi jabatan dan kepegawaian sebagai bahan analisis kebutuhan pegawai.

3. Inputan database informasi jabatan dan kepegawaian

Inputan database informasi jabatan dan kepegawaian berdasarkan analisis jabatan yang telah ditetapkan dan database pegawai ASN sesuai struktur organisasi masing-masing Perangkat Daerah Provinsi.

4. Fasilitasi dan asistensi

Fasilitasi dan asistensi dilakukan oleh anggota tim pelaksana melalui pendampingan, penyampaian informasi dan koordinasi, serta verifikasi inputan database.

C. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN

Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai dengan metode standar kebutuhan minimal, analisis beban kerja serta karakteristik dan prioritas pembangunan daerah:

1. Standar kebutuhan minimal merupakan penghitungan kebutuhan pegawai dan formasi ASN untuk mengetahui jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi pegawai ASN pada masing-masing satuan unit Perangkat Daerah Provinsi berdasarkan standar yang telah ditetapkan dengan cara :

- a. analisis persediaan pegawai, proses penyediaan database jabatan dan pegawai ASN yang dimiliki satuan organisasi dan perkiraan persediaan pegawai dikurangi dengan jumlah pegawai yang Batas Usia Pensiun (BUP);

- b. merumuskan dan menetapkan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang telah ditetapkan;

- c. menyusun kesenjangan pegawai dengan menghitung selisih antara persediaan pegawai (*bezetting*) dengan kebutuhan pegawai, sehingga akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan atau kecukupan dengan jumlah yang ada;
 - d. menyusun rekapitulasi kesenjangan pegawai yang kelebihan dalam rangka pelaksanaan redistribusi pegawai ASN;
 - e. menyusun rekapitulasi kesenjangan pegawai yang kekurangan dalam rangka usulan formasi pegawai ASN.
2. Analisis beban kerja merupakan penghitungan kebutuhan pegawai dan formasi ASN untuk mengetahui kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan uraian tugas jabatan sehingga diperoleh informasi kebutuhan jumlah pegawai yang riil dalam mewujudkan visi misi Perangkat Daerah Provinsi dengan cara :
- a. analisis persediaan pegawai, proses penyediaan database jabatan dan pegawai ASN yang dimiliki satuan organisasi dan perkiraan persediaan pegawai dikurangi dengan jumlah pegawai yang Batas Usia Pensiun (BUP);
 - b. merumuskan dan menetapkan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja;
 - c. menyusun kesenjangan pegawai dengan menghitung selisih antara persediaan pegawai (*bezetting*) dengan kebutuhan pegawai, sehingga akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan atau kecukupan dengan jumlah yang ada;
 - d. menyusun rekapitulasi kesenjangan pegawai yang kelebihan dalam rangka pelaksanaan redistribusi pegawai ASN;
 - e. menyusun rekapitulasi kesenjangan pegawai yang kekurangan dalam rangka usulan formasi pegawai ASN.
3. Karakteristik dan prioritas pembangunan daerah merupakan penghitungan kebutuhan pegawai dan formasi ASN untuk memperoleh informasi proyeksi jumlah ketersediaan dan kebutuhan pegawai dalam rangka mendukung arah pembangunan daerah.
- a. analisis persediaan pegawai, proses penyediaan database jabatan dan pegawai ASN yang dimiliki satuan organisasi dan perkiraan persediaan pegawai dikurangi dengan jumlah pegawai yang Batas Usia Pensiun (BUP);
 - b. merumuskan dan menetapkan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan prioritas pembangunan daerah;
 - c. menyusun kesenjangan pegawai dengan menghitung selisih antara persediaan pegawai (*bezetting*) dengan kebutuhan pegawai, sehingga akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan atau kecukupan dengan jumlah yang ada;
 - d. menyusun rekapitulasi kesenjangan pegawai yang kekurangan dalam rangka usulan formasi pegawai ASN.
- D. Verifikasi dan validasi data kebutuhan pegawai dan formasi ASN
- Verifikasi dan validasi data kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah Provinsi dilakukan untuk mengetahui keakuratan dan kelengkapan database informasi jabatan, database kepegawaian dan kebutuhan pegawai ASN dengan memperhatikan :

1. Ketepatan waktu penyusunan;
2. Kelengkapan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
3. Rasio belanja pegawai dengan belanja barang dan jasa serta belanja modal;
4. Rasionalitas kebutuhan pegawai dengan Batas Usia Pensiun (BUP);
5. Persentase inputan database jabatan, database pegawai ASN.

III. METODE PENYUSUNAN KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI ASN

A. Metode Standar Kebutuhan Minimal

Menghitung jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, antara lain :

1. Jumlah pejabat struktural yaitu dengan menghitung jumlah struktur organisasi pemerintah daerah sesuai dengan peraturan daerah tentang organisasi dan tata kerja satuan kerja pemerintah daerah.
2. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai yang menduduki jabatan pelaksana yang tidak memberikan pelayanan langsung pada masyarakat.
3. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai yang menduduki jabatan pelaksana yang memberikan pelayanan langsung pada masyarakat yang bersifat teknis administratif.
4. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang memberikan pelayanan langsung pada masyarakat dan bertugas di lapangan berdasarkan standar penghitungan yang ditetapkan oleh instansi pembina dan jabatan fungsional lain yang tidak memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dan menjadi prioritas dengan tetap memperhatikan karakteristik, kondisi dan potensi daerah yaitu dengan cara menghitung berdasarkan beberapa aspek sesuai karakteristik jabatan dan berdasarkan standar penghitungan yang ditetapkan oleh instansi pembina.
5. Menghitung jumlah kebutuhan tenaga Guru pada sekolah yang diselenggarakan Pemerintah yaitu
 - a. tenaga pendidikan adalah tenaga yang berada dibawah pembinaan Kementerian Pendidikan, tenaga pendidikan tersebut terdiri dari jabatan-jabatan :
 1. Guru Taman Kanak-kanak
 2. Guru Sekolah Dasar
 3. Guru Mata Pelajaran
 4. Kepala Sekolah
 5. Guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
 6. Guru Pendidikan Agama
 7. Guru Pembimbing

- b. tenaga pendidikan yang menjadi kewenangan Provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah antara lain :
 1. Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.
 2. Guru Sekolah Menengah Umum (SMU)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri.
 3. Perhitungan kebutuhan pegawai untuk tenaga pendidikan telah ditetapkan standar minimalnya oleh Kementerian Pendidikan, penetapan perhitungan standar minimal Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri dan Guru Sekolah Menengah Umum (SMU)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Formasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.
6. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai pada sarana pelayanan kesehatan milik Pemerintah
 - a. tenaga kesehatan terdiri dari sekelompok jabatan yang pembinaannya berada di bawah kementerian kesehatan, jabatan-jabatan tersebut telah diklasifikasikan sebagai berikut:
 1. Tenaga medis
 2. Tenaga Keperawatan
 3. Tenaga Kefarmasian
 4. Tenaga Kesehatan Masyarakat
 5. Tenaga Gizi
 6. Tenaga Keterampilan Fisik
 7. Tenaga Keteknisan Medis
 - b. perhitungan standar kebutuhan minimal untuk tenaga di bidang kesehatan telah ditetapkan oleh instansi Pembina yaitu Kementerian Kesehatan, penetapan perhitungan standar kebutuhan minimal Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD).
7. Merumuskan jumlah kebutuhan pegawai yang tepat pada Pemerintah Daerah Provinsi dengan cara merekapitulasi seluruh jumlah masing-masing jenis jabatan yaitu
 - a. jumlah kebutuhan pegawai pada jabatan struktural.
 - b. jumlah kebutuhan pegawai pada jabatan fungsional, yang tidak memberikan pelayanan langsung.
 - c. jumlah kebutuhan pegawai pada jabatan fungsional yang berfungsi pelayanan masyarakat yang bersifat teknis administratif.
 - d. jumlah kebutuhan pegawai pada jabatan fungsional yang berfungsi pelayanan masyarakat yang bertugas di lapangan.
 - e. jumlah kebutuhan pegawai Guru pada sekolah yang diselenggarakan pemerintah.
 - f. jumlah kebutuhan pegawai Kesehatan pada sarana kesehatan milik pemerintah.

B. Metode Analisis Beban Kerja

Menghitung jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan ketentuan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil, antara lain:

1. Perencanaan formasi harus didasarkan pada hasil perhitungan beban kerja organisasi sehingga formasi pegawai yang telah disusun dapat memenuhi kebutuhan organisasi untuk pelaksanaan tugas organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misinya.
2. Dalam menghitung formasi pegawai terdapat 3 (tiga) aspek pokok yang harus diperhatikan yaitu beban kerja, standar kemampuan rata-rata dan waktu kerja dengan metoda Hasil kerja, Objek kerja, Peralatan kerja dan Tugas per tugas jabatan.
3. Menghitung formasi pegawai dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu analisis jabatan, memperkirakan persediaan pegawai, menghitung kebutuhan pegawai, dan menghitung keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan.
4. Perhitungan dengan metoda umum adalah perhitungan untuk jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang belum ditetapkan standar kebutuhannya oleh instansi Pembina. Perhitungan kebutuhan pegawai dalam jabatan tersebut menggunakan acuan dasar data pegawai yang ada serta peta dan uraian jabatan. Oleh karena itu, alat pokok yang dipergunakan dalam menghitung kebutuhan pegawai adalah uraian jabatan yang tersusun rapi. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk menghitung kebutuhan pegawai adalah mengidentifikasi beban kerja melalui metoda Hasil kerja, Objek kerja, Peralatan kerja dan Tugas per tugas jabatan.
5. Perhitungan kebutuhan pegawai dalam jabatan dengan standar kebutuhan minimum yang telah ditetapkan oleh instansi pembina, perhitungan menggunakan metoda ini adalah perhitungan bagi jabatan fungsional tertentu atau jabatan lain yang standar minimalnya telah ditetapkan oleh instansi pembina. Jabatan yang telah ditetapkan standar kebutuhan minimalnya adalah jabatan yang berada dalam kelompok tenaga kesehatan dan tenaga pendidikan.
6. Kebutuhan formasi yang telah dihitung, selanjutnya diperbandingkan dengan persediaan (*bezetting*) pegawai yang ada. Perbandingan antara kebutuhan dengan persediaan akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan, atau kecukupan dengan jumlah yang ada.

C. Metode berdasarkan Karakteristik dan Prioritas Pembangunan Daerah

Menghitung jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), antara lain:

1. Pemetaan dan perumusan program prioritas pembangunan daerah berdasarkan dokumen perencanaan pembangunan daerah yang menjadi urusan pemerintahan daerah yaitu :
 - a. urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar.
 - b. urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.

- c. urusan pemerintahan pilihan.
 - d. fungsi penunjang urusan pemerintahan.
 - e. fungsi perumusan kebijakan, koordinasi, pelayanan administrasi, pendukung lainnya dan fungsi pendukung DPRD, serta fungsi pengawasan.
2. Penetapan jabatan fungsional dan pelaksana yang mendukung program prioritas pembangunan daerah masing-masing perangkat daerah.
 3. Menghitung kesenjangan antara persediaan pegawai yang ada (*bezetting*) dengan kebutuhan pegawai berdasarkan jabatan yang mendukung program prioritas pembangunan daerah masing-masing perangkat daerah.

IV. PENYUSUNAN DOKUMEN PERENCANAAN SDM APARATUR

Dokumen perencanaan SDM aparatur pada perangkat daerah dan pemerintah daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan data, informasi dan hasil analisis penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN yang disusun sebagai bahan pertimbangan tertulis yang memuat arahan dan rekomendasi dalam penataan manajemen ASN dengan sistematika sebagai berikut :

A. Dokumen Perencanaan SDM Aparatur tingkat Perangkat Daerah

Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Dasar Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Ruang Lingkup

Bab II Gambaran Umum

- A. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah
- B. Visi, Misi dan Program Kegiatan Perangkat Daerah
- C. Anggaran Pendapatan dan Belanja Perangkat Daerah

Bab III Gambaran SDM Aparatur Perangkat Daerah

- A. Database Informasi Jabatan
- B. Database Pegawai ASN
- C. Database Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan

Bab IV Kebutuhan SDM Aparatur Perangkat Daerah

- A. Hasil Penghitungan Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi ASN
- B. Kesenjangan Pegawai yang Kelebihan Dalam Rangka Pelaksanaan Redistribusi, Rotasi dan Mutasi Pegawai ASN.
- C. Kesenjangan Pegawai yang Kekurangan Dalam Rangka Usulan Formasi Pegawai ASN.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi

- A. Kesimpulan
- B. Rekomendasi dan Tindaklanjut

B. Dokumen Perencanaan SDM Aparatur tingkat Pemerintah Provinsi

Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Dasar Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Ruang Lingkup

Bab II Gambaran Umum

- A. Gambaran Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
- B. Visi, Misi dan Prioritas Pembangunan Daerah
- C. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Bab III Gambaran SDM Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi

- A. Database Informasi Jabatan
- B. Database Pegawai ASN
- C. Database Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan

Bab IV Kebutuhan SDM Aparatur Pemerintah Provinsi

- A. Hasil Penghitungan Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi ASN
- B. Kesenjangan Pegawai yang Kelebihan Dalam Rangka Pelaksanaan Redistribusi, Rotasi dan Mutasi Pegawai ASN.
- C. Kesenjangan Pegawai yang Kekurangan Dalam Rangka Usulan Formasi Pegawai ASN.

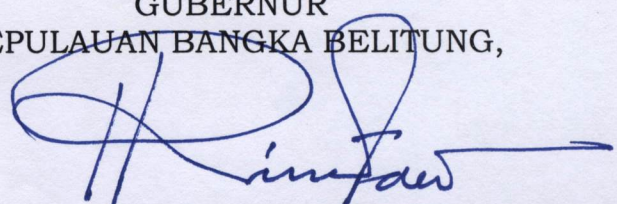
Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi

- A. Kesimpulan
- B. Rekomendasi dan Tindaklanjut

V. PENUTUP

Pedoman tahapan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN ini disusun untuk memberikan arahan operasional bagi tim koordinasi dan tim pelaksana serta menjadi referensi atau dasar dalam pembuatan kebijakan yang mengatur manajemen ASN. Dengan demikian diharapkan ketersediaan pegawai ASN baik jenis, jumlah, kualifikasi, mutu, dan distribusinya akan sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga tujuan pembangunan daerah dapat terwujud.

GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



RUSTAM EFFENDI

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 10 TAHUN 2017
TANGGAL 28 FEBRUARI 2017

PENGHITUNGAN VARIABEL UMUM DAN VARIABEL KHUSUS
PENILAIAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI TERBAIK

A. VARIABEL UMUM

NO	INDIKATOR DAN KELAS INTERVAL	SKALA NILAI	BOBOT (%)	SKOR
1	2	3	4	5
1	Jumlah Pegawai (Orang) a. > 100 b. 80 – 99 c. 60 – 79 d. < 59	1.000 800 600 400	10	100 80 60 40
2	Belanja Pegawai (Rp) a. < 5.000.000.000 b. 5.000.000.001 – 7.500.000.000 c. 7.500.000.001 – 10.000.000.000 d. > 10.000.000.000	1.000 800 600 400	10	100 80 60 40

B. VARIABEL KHUSUS

NO	INDIKATOR DAN KELAS INTERVAL	SKALA NILAI	BOBOT (%)	SKOR
1	2	3	4	5
1	Ketepatan waktu dalam penyampaian dokumen hasil penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi (Hari) a. < 1 b. = 1 (tepat waktu) c. 2 - 7 d. > 8	1.000 800 600 400	20	50 40 30 20
2	Kelengkapan data dan informasi jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Pengawas, Pelaksana dan Fungsional (kesesuaian dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja) a. > 100 b. 80 – 99 c. 60 – 79 d. < 59	1.000 800 600 400	10	100 80 60 40
3	Rasionalitas usulan kebutuhan pegawai dengan batas usia pensiun (%) a. > 95 b. 80 - 94 c. 50 - 79 d. < 49	1.000 800 600 400	20	50 40 30 20

NO	INDIKATOR DAN KELAS INTERVAL	SKALA NILAI	BOBOT (%)	SKOR
1	2	3	4	5
4	Rasio Belanja Pegawai Perangkat Daerah dengan belanja barang dan jasa serta belanja modal) (%) a. < 20 b. 21 – 25 c. 26 – 30 d. > 30	1.000 800 600 400	10	100 80 60 40
5	Persentase inputan data dan informasi jabatan dan pegawai di sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi (%) a. > 95 b. 80 – 94 c. 50 – 79 d. < 49	1.000 800 600 400	20	50 40 30 20

C. Tata Cara Penghitungan Nilai Variabel Umum dan Variabel Khusus Penyusunan Kebutuhan Pegawai dan Formasi Perangkat Daerah Provinsi Terbaik.

Untuk mendapatkan hasil penghitungan nilai Penyusunan Kebutuhan Pegawai dan Formasi Perangkat Daerah Provinsi Terbaik dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Langkah 1

Menghitung nilai masing-masing indikator dari variabel umum dan variabel khusus dengan cara melakukan perkalian skala nilai yang sesuai dengan keadaan sebenarnya dari Perangkat Daerah Provinsi dengan prosentase dari bobot indikator tersebut.

2. Langkah 2

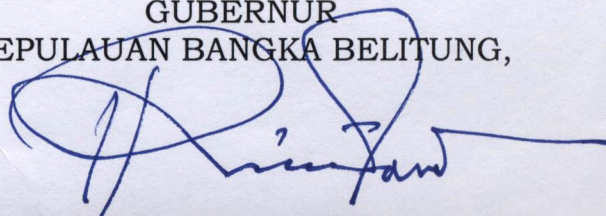
Menghitung jumlah nilai dari seluruh indikator dari variabel umum dan variabel teknis dengan cara melakukan penjumlahan nilai dari seluruh indikator tersebut.

3. Langkah 3

Penetapan nilai Penyusunan Kebutuhan Pegawai dan Formasi Perangkat Daerah Provinsi berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

- Total skor Perangkat Daerah Provinsi yang memiliki nilai tertinggi ditetapkan sebagai pemenang dan berhak menerima penghargaan;
- Apabila skor Perangkat Daerah Provinsi yang memiliki nilai tertinggi sama, maka ditetapkan sebagai pemenang adalah Perangkat Daerah Provinsi yang memiliki nilai indikator dari variabel khusus yang lebih tinggi.

GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



RUSTAM EFFENDI