



**BUPATI WAKATOBI  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**PERATURAN BUPATI WAKATOBI  
NOMOR 44 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI  
APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN WAKATOBI**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI WAKATOBI,**

- 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 Kabupaten Wakatobi 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 Bupati tentang Rencana Kebutuhan Pegawai dan Formasi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Wakatobi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bombana, Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Kolaka Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4339);
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 dua 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 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
  6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 20 Tahun 2016 tentang Jenjang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1643);
  9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1845) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 878);
  10. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wakatobi (Lembaran Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2016 Nomor 5);

11. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Wakatobi (Lembaran Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2017 Nomor 6);
12. Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi (Berita Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2016 Nomor 55);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN FORMASI APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN WAKATOBI.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Wakatobi.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Wakatobi.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Wakatobi.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Wakatobi.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Kabupaten Wakatobi.
7. Bagian 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 Bupati Wakatobi.
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 Daerah 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), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 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.
- (2) Rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN diusulkan oleh masing-masing Perangkat Daerah 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 Kabupaten Wakatobi 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 dan Pemerintah Daerah dilakukan oleh tim koordinasi dan tim pelaksana yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.
- (5) Tahapan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB IV**  
**HASIL PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI**  
**DAN FORMASI ASN**

**Pasal 4**

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

**BAB V**  
**PENETAPAN RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI DAN**  
**FORMASI ASN**

**Pasal 6**

- (1) Penetapan rencana kebutuhan pegawai oleh :
  - a. Bupati untuk Pemerintah Daerah;
  - b. Kepala Perangkat Daerah untuk masing-masing unit organisasi.
- (2) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai masing-masing Perangkat Daerah berdasarkan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan yang dikoordinasikan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi.
- (3) Formasi ASN berdasarkan usulan penetapan formasi yang lowong pada tahun berjalan dan sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (4) Usulan penetapan formasi yang lowong pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikoordinasikan dan diajukan oleh Bupati melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara guna mendapatkan persetujuan prinsip formasi.
- (5) Bupati melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi 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 Daerah.
- (6) Bupati 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 Daerah.

**BAB VI**  
**PENGENDALIAN DAN EVALUASI**

**Pasal 7**

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 melakukan pemantauan;
- b. Kepala Perangkat Daerah melakukan evaluasi kinerja pelaksanaan rencana kebutuhan pegawai dan formasi ASN Perangkat Daerah;



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

## **BAB VII PENILAIAN DAN PENGHARGAAN**

### **Bagian Kesatu Jumlah, Bentuk dan Persyaratan**

#### **Pasal 8**

- (1) Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi memberikan penilaian dan penghargaan kepada Perangkat Daerah penyusun an kebutuhan pegawai dan formasi terbaik.
- (2) Penilaian dan penghargaan kepada Perangkat Daerah penyusun an 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 setiap tahun dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. jumlah Perangkat Daerah penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik di lingkungan Pemerintah Daerah sebanyak 3 (tiga) Perangkat Daerah;
  - b. Perangkat Daerah penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menerima penghargaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Persyaratan penilaian dan pemberian penghargaan kepada Perangkat Daerah Kabupaten Wakatobi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi terbaik sebagai berikut :
  - a. menyampaikan admin sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan formasi ASN;
  - 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 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 yang terdiri atas indikator :
  - a. jumlah PNS; dan
  - b. jumlah belanja pegawai pada anggaran dan pendapatan 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 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) sampai dengan ayat (4) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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 mengkoordinir Organisasi, Kelembagaan dan Kepegawaian sebagai Penanggung jawab;
  - c. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi sebagai Ketua;
  - d. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi 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 Bupati.

**BAB VIII**  
**SANKSI**

**Pasal 11**

- (1) Kepala Perangkat Daerah 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 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 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 Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Wakatobi.

Ditetapkan di Wangi-Wangi  
pada tanggal 28 - 12 - 2017

**BUPATI WAKATOBI,**

**Ttd/Cap**

**ARHAWI**

Diundangkan di Wangi-Wangi  
pada tanggal 28 - 12 - 2017

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WAKATOBI,**

**Ttd/Cap**

**MUH. ILYAS ABIBU**

**BERITA DAERAH KABUPATEN WAKATOBI TAHUN 2017 NOMOR 44**

**LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI WAKATOBI**  
**NOMOR : 44 TAHUN 2017**  
**TANGGAL : 28 - 12 - 2017**  
**TENTANG : RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI**  
**DAN FORMASI APARATUR SIPIL**  
**NEGARA KABUPATEN WAKATOBI**

**PEDOMAN TAHAPAN PENYUSUNAN RENCANA KEBUTUHAN**  
**PEGAWAI DAN FORMASI APARATUR SIPIL NEGARA**  
**KABUPATEN WAKATOBI**

**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. 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 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 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 Daerah berwenang dalam mengajukan usulan formasi PNS melalui usulan masing-masing unit

kerja yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wakatobi. Dalam hal Perencanaan untuk keseimbangan masa depan, wewenang Pemerintah Daerah 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 Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah, 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 dan Pemerintah Daerah.

##### 2. sasaran

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

#### 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 Kabupaten Wakatobi dan merumuskan usulan rekomendasi kebijakan untuk penataan kelembagaan dan manajemen kepegawaian dalam meningkatkan kinerja organisasi yang ditetapkan melalui Keputusan Bupati:

##### 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 Kabupaten Wakatobi, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi.

2. Tim Pelaksana

Susunan tim pelaksana terdiri dari pegawai jabatan administrasi dan jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi 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 melakukan identifikasi dan pengumpulan data berupa:

1. database pegawai ASN dan Struktur organisasi Perangkat Daerah:
  - a) database kepegawaian terdiri dari nama, nomor induk kepegawaian, pangkat/golongan, tempat tanggal lahir, pendidikan terakhir dan pendidikan pelatihan;
  - b) struktur organisasi Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wakatobi yang menggambarkan nomenklatur dan uraian tugas 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 Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja masing-masing Perangkat Daerah;
  - 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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas 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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah;
  - 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 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 Kabupaten Wakatobi.

#### 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 Kabupaten Wakatobi 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 system informasi penyusunan kebutuhan pegawai (*e-bezetting*)
 

Bahan dan modul sistem informasi kebutuhan pegawai (*e-bezetting*) memudahkan pegawai ASN masing-masing Perangkat Daerah 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.



#### 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 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 (*bezzetting*) 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 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 (*bezzetting*) 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 meenetapkan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan prioritas pembangunan daerah;
- c) menyusun kesenjangan pegawai dengan menghitung selisih antara persediaan pegawai (bezzetting) 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 dilakukan untuk mengetahui keakuratan dan kelengkapan database informasi jabatan, database kepegawaian dan kebutuhan pegawai ASN dengan memperlihatkan:

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 kebutuhann pegawai dengan Batas Usia Pensiun (BUP);
5. persentase inputan data base 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 Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja pada Perangkat 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 nyang 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:
    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. Gutu Pembimbing.
  - b. Tenaga pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah antara lain :
    1. Guru Taman Kanak-Kanak dan Guru Pendidikan Anak Usia Dini;
    2. Guru Sekolah Dasar;
    3. Guru Sekolah Menengah Pertama;
    4. Perhitungan kebutuhan pegawai untuk tenaga pendidikan telah ditetapkan standar minimalnya oleh Kementerian Pendidikan, penetapan perhitungan standar minimal Guru Taman Kanak-Kanak dan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Guru Sekolah Dasar, Guru Sekolah Menengah Pertama berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Formasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Wakatobi.
6. menghitung jumlah kebutuhan pegawai pada pelayanan kesehatan milik pemerintah:
  - a. tenaga kesehatan terdiri dari sekelompok jabatan yang pembinaan berada di bawa 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 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 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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah, 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. menghitung 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 pembinanya. Jabatan yang telah ditetapkan standar kebutuhan minimalnya adalah jabatan yang berbeda 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 pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar;
  - c) urusan pemerintahan pilihan;
  - d) fungsi penunjang urusan pemerintahan;
  - e) fungsi perumusan kebijakan, koordinasi, pelaoayan 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 pemerintahan daerah Kabupaten Wakatobi 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 Perhitungan 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 Pencananaan SDM Aparatur tingkat Pemerintah Daerah
  - Bab I Pendahuluan
    - A. Latar Belakang
    - B. Dasar Hukum
    - C. Maksud dan Tujuan
    - D. Ruang Lingkup
  - Bab II Gambaran Umum
    - A. Gambaran Umum Pemerintah Daerah
    - B. Visi, Misi dan Prioritas Pembangunan Daerah
    - C. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
  - Bab III Gambaran SDM Aparatur Pemerintahan Daerah
    - A. Database Informasi Jabatan
    - B. Database Pegawai ASN
    - C. Database Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan
  - Bab IV Kebutuhan SDM Aparatur Pemerintah Daerah

- A. Hasil perhitungan 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 Tindak Lanjut

**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.

**BUPATI WAKATOBI,**

**Ttd/Cap**

**ARHAWI**

**LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI WAKATOBI**  
**NOMOR : 44 TAHUN 2017**  
**TANGGAL : 28 - 12 - 2017**  
**TENTANG : RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI**  
**DAN FORMASI APARATUR SIPIL**  
**NEGARA KABUPATEN WAKATOBI**

**PENGHITUNGAN VARIABEL UMUM DAN 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. >1000 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. 7.500.000.001-10.000.00.000 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 menyampaikan 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 formasi jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Pengawas, Pelaksana dan Fungsional (kesesuaian dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja) a. >100 b. 80-99 c. 60-79 d. <49	1.000 800 600 400	10	100 80 60 40
3	Rasionalitas usulan kebutuhan pegawai dengan usia pensiun (%) a. >95 b. 80-94 c. 50-79 d. <49	1.000 800 600 400	20	50 40 30 20



<b>NO</b>	<b>INDIKATOR DAN KELAS INTERVAL</b>	<b>SKALA NILAI</b>	<b>BOBOT (%)</b>	<b>SKOR</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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 dengan pegawai di sistem informasi penyusunan kebutuhan pegawai dan informasi (%) 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 Penyusuna Kebutuhan Pegawai dan Formasi Perangkat Daerah.

Untuk mendapatkan hasil penghitungan nilai Penyusunan kebutuhan Pegawai dan Formasi Perangkat Daerah 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 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 Kabupaten Wakatobi berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

- a) total skor Perangkat Daerah yang memiliki nilai tertinggi ditetapkan sebagai pemenang dan berhak menerima penghargaan;
- b) apabila skor Perangkat Daerah yang memiliki nilai tertinggi sama, maka ditetapkan sebagai pemenang adalah Perangkat Daerah yang memiliki nilai indikator dari variabel khusus yang lebih tinggi.

**BUPATI WAKATOBI,**

**Ttd/Cap**

**ARHAWI**