



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.149, 2022

BKN. Penyusunan Kebutuhan. Jafung Analis SDM
Aparatur. Pedoman.

PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan kesesuaian jumlah Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur dengan beban kerja dan kebutuhan organisasi pada instansi pemerintah diperlukan pedoman penyusunan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
- b. bahwa pedoman penyusunan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur menjadi acuan bagi instansi pembina dan instansi pengguna dalam menyusun kebutuhan setiap jenjang Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, Badan Kepegawaian Negara sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur diberikan tugas untuk menyusun

pedoman penyusunan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur;

- Mengingat :
1. 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);
 2. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 3. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 128);
 5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 189);
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 559);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. 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.
4. Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan sistem sumber daya manusia aparatur melalui kegiatan perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan terbaik organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik sumber daya manusia profesional mutakhir.

5. Pejabat Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Analis SDM Aparatur adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengelolaan sistem sumber daya manusia aparatur melalui kegiatan perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan terbaik organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik sumber daya manusia profesional mutakhir.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS, dan pembinaan manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Beban Kerja adalah sejumlah target yang harus dihasilkan atau harus dicapai dalam satuan waktu tertentu.
9. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
10. Standar Kemampuan Rata-Rata yang selanjutnya disingkat SKR adalah kemampuan rata-rata Analis SDM Aparatur untuk menghasilkan *output*/hasil kerja dalam waktu kerja efektif selama 1.250 (seribu dua ratus lima puluh) jam dalam satu tahun.
11. Persentase Kontribusi adalah perbandingan (rasio) besaran kontribusi Beban Kerja setiap jenjang Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur yang diperoleh dari pembagian jumlah waktu penyelesaian butir kegiatan pada fungsi/unsur per jenjang jabatan dengan jumlah waktu penyelesaian per kegiatan pada fungsi/unsur pada

seluruh jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur.

12. Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur adalah jumlah dan jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi instansi pemerintah untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
13. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian ASN.
14. Instansi Pengguna Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang selanjutnya disebut Instansi Pengguna adalah instansi pemerintah yang menggunakan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sesuai kebutuhan untuk mendukung kinerja sistem pengelolaan kepegawaian ASN/sumber daya manusia aparatur.
15. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang.
16. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian yang selanjutnya disebut Pusbin JFK adalah unit kerja di lingkup BKN yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk menyusun, *monitoring*, dan evaluasi, serta pengendalian pelaksanaan penerapan standar/pedoman/petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pembinaan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur di instansi pemerintah.
17. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
18. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.

19. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

Pasal 2

Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- a. kesesuaian antara tugas dan fungsi Instansi Pemerintah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai organisasi dan tata kerja Instansi Pemerintah dengan uraian tugas Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur;
- b. Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur pada Instansi Pemerintah disusun berdasarkan analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja;
- c. pengangkatan Pegawai ASN dalam Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur berdasarkan ketersediaan kebutuhan jabatan; dan
- d. ketersediaan kebutuhan jabatan apabila terdapat:
 1. pembentukan unit kerja baru;
 2. kebutuhan jabatan belum terisi;
 3. Analis SDM Aparatur mutasi, pindah ke dalam jabatan lain, berhenti, pensiun, atau meninggal dunia; dan/atau
 4. peningkatan volume Beban Kerja organisasi.

BAB II

TUGAS, JENJANG, DAN KEDUDUKAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

Pasal 3

Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur memiliki tugas melaksanakan pengelolaan sistem sumber daya manusia aparatur melalui kegiatan perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan

terbaik organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik sumber daya manusia profesional mutakhir pada Instansi Pemerintah.

Pasal 4

Jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur jenjang keahlian terdiri atas:

- a. Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama;
- b. Analisis SDM Aparatur Ahli Muda;
- c. Analisis SDM Aparatur Ahli Madya; dan
- d. Analisis SDM Aparatur Ahli Utama.

Pasal 5

- (1) Analisis SDM Aparatur berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengelolaan sistem sumber daya manusia aparatur melalui kegiatan perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan terbaik organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik sumber daya manusia profesional mutakhir pada Instansi Pemerintah.
- (2) Setiap jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur pada Instansi Pemerintah berkedudukan di:
 - a. unit kerja yang membidangi kepegawaian, sumber daya manusia, organisasi tata laksana, atau unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Instansi Pusat untuk Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama sampai dengan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur Ahli Utama;
 - b. unit kerja yang membidangi kepegawaian, sumber daya manusia, organisasi tata laksana, atau unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Instansi Daerah provinsi untuk Jabatan Fungsional Analisis

- SDM Aparatur Ahli Pertama sampai dengan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Utama; dan
- c. unit kerja yang membidangi kepegawaian, sumber daya manusia, organisasi tata laksana, atau unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Instansi Daerah kabupaten/kota untuk Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Pertama sampai dengan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Madya.

BAB III

TAHAPAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Instansi Pembina dan Instansi Pengguna dalam menyusun Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur berpedoman pada Peraturan Badan ini.

Pasal 7

Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur digunakan sebagai dasar dalam:

- a. pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur; dan
- b. pembinaan karier Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur.

Pasal 8

Tahapan penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur meliputi:

- a. penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur;

- b. pengusulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur;
- c. verifikasi dan validasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur;
- d. penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur; dan
- e. pelaporan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur.

Bagian Kedua
Penghitungan Kebutuhan
Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Pasal 9

Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur untuk setiap instansi dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dirinci setiap 1 (satu) tahun.

Pasal 10

- (1) Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilakukan dengan tahapan:
 - a. menentukan SKR dan Persentase Kontribusi pada setiap unsur dan sub-unsur kegiatan dalam tugas Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
 - b. menentukan volume Beban Kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
 - c. menghitung Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang dibuat sesuai dengan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;

- d. menghitung Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur didasarkan pada selisih hasil penghitungan kebutuhan dengan persediaan (*bezetting*) yang dibuat sesuai dengan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini; dan
 - e. melakukan proyeksi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang dibuat sesuai dengan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (2) SKR dan Persentase Kontribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Instansi Pembina.
 - (3) Tahapan penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dilakukan oleh Instansi Pengguna.
 - (4) Format penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur pada satu unit kerja di Instansi Pengguna sesuai dengan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 11

- (1) Persentase Kontribusi untuk setiap unsur dan sub-unsur kegiatan dalam tugas Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a diperoleh dari pembagian jumlah waktu penyelesaian kegiatan per jenjang jabatan dengan jumlah waktu penyelesaian per kegiatan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur pada seluruh jenjang jabatan.
- (2) SKR untuk setiap unsur dan sub-unsur kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dihasilkan melalui pembagian jam kerja efektif selama 1.250 (seribu dua ratus lima puluh) jam dalam satu

tahun dengan jumlah waktu penyelesaian kegiatan tugas Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur.

- (3) Unsur dan sub-unsur kegiatan tugas Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) meliputi:
- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
 - b. pengadaan ASN;
 - c. pangkat dan jabatan ASN;
 - d. pengembangan karier ASN;
 - e. pola karier ASN;
 - f. promosi ASN;
 - g. mutasi ASN;
 - h. penugasan ASN;
 - i. pengembangan kompetensi ASN;
 - j. penilaian kinerja ASN;
 - k. disiplin ASN;
 - l. penghargaan ASN;
 - m. penggajian, tunjangan, dan fasilitas ASN;
 - n. pemberhentian ASN;
 - o. jaminan pensiun dan jaminan hari tua ASN;
 - p. perlindungan ASN;
 - q. cuti ASN;
 - r. sistem informasi ASN;
 - s. manajemen sumber daya manusia aparatur strategi dan reformasi birokrasi; dan
 - t. analisis dan rancangan organisasi publik;
 - u. proses dan analisis kebijakan/regulasi bidang sumber daya manusia aparatur.

Pasal 12

- (1) Beban Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b diperoleh berdasarkan jumlah target *output*/ hasil kerja sesuai dengan karakteristik tugas Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang dirinci berdasarkan unsur, sub-unsur, dan butir kegiatan yang ditetapkan pada tingkat Instansi Pemerintah dalam jangka waktu satu tahun.

- (2) Penentuan volume Beban Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan indikator:
 - a. jumlah ASN yang dikelola;
 - b. ruang lingkup tugas organisasi; dan
 - c. kompleksitas analisis sistem sumber daya manusia aparatur.
- (3) Penentuan volume Beban Kerja Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur dibuat sesuai dengan formulir yang tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 13

Penghitungan jumlah Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c merupakan penjumlahan banyaknya target *output*/ hasil kerja dari setiap jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang diperoleh dari volume Beban Kerja dikali Persentase Kontribusi dibagi dengan SKR.

Bagian Ketiga

Pengusulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Pasal 14

- (1) Instansi Pengguna menyampaikan usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur beserta kelengkapannya kepada Kepala BKN melalui Kepala Pusbin JFK.
- (2) Usulan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat yang Berwenang, atau pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian, sumber daya manusia, organisasi tata laksana, atau unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian.
- (3) Kelengkapan usulan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. surat pengantar usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
- b. struktur organisasi dan tata kerja;
- c. rencana strategis organisasi;
- d. formulir penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur;
- e. peta jabatan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur dibuat sesuai dengan contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
- f. rekapitulasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur; dan
- g. proyeksi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Bagian Keempat

Verifikasi dan Validasi Usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Pasal 15

- (1) Kepala BKN melalui Kepala Pusbin JFK selaku Instansi Pembina melakukan verifikasi dan validasi terhadap usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14.
- (2) Verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pemeriksaan kelengkapan usul kebutuhan; dan
 - b. analisis kesesuaian dokumen usulan kebutuhan.
- (3) Berdasarkan hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi pembinaan manajemen kepegawaian pada BKN menerbitkan rekomendasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur.

- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
- a. jumlah kebutuhan per jenjang;
 - b. unit kerja penempatan; dan
 - c. peta jabatan.

Bagian Kelima

Rekomendasi dan Penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Pasal 16

- (1) Rekomendasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) disampaikan oleh Instansi Pembina kepada Instansi Pengguna.
- (2) Instansi Pengguna menyampaikan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara untuk mendapatkan persetujuan penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Pelaporan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur

Pasal 17

- (1) Instansi Pengguna menyampaikan laporan hasil penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) kepada Instansi Pembina.
- (2) Laporan hasil penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. nama instansi;

- b. jumlah Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang direkomendasikan Instansi Pembina;
 - c. jumlah Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara;
 - d. *bezetting* Analisis SDM Aparatur saat ini;
 - e. jumlah pengangkatan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur berdasarkan jenis pengangkatan yang telah dilaksanakan; dan
 - f. unit kerja penempatan.
- (3) Laporan hasil penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam rangka *monitoring*, evaluasi, dan pengendalian Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur secara nasional.
- (4) Laporan hasil penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

BAB IV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, usulan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang sedang diproses atau telah mendapatkan rekomendasi dari pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi pembinaan manajemen kepegawaian pada BKN tetap diproses berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Analisis Kepegawaian sampai dengan diterbitkannya penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Analisis Kepegawaian, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Februari 2022

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BIMA HARIA WIBISANA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Februari 2022

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BENNY RIYANTO

LAMPIRAN I
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

STANDAR KEMAMPUAN RATA-RATA DAN PERSENTASE KONTRIBUSI
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

| No | Unsur dan Sub-Unsur Tugas Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur | SKR | Persentase Kontribusi | | | |
|-----|---|-------|-----------------------|-----------|------------|------------|
| | | | Ahli Pertama | Ahli Muda | Ahli Madya | Ahli Utama |
| (1) | (2) | (3) | (4) | | | |
| 1 | Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN | 5,68 | 33% | 33% | 27% | 7% |
| 2 | Pengadaan ASN | 6,10 | 35% | 34% | 27% | 4% |
| 3 | Pangkat dan Jabatan ASN | 7,81 | 37% | 35% | 23% | 5% |
| 4 | Pengembangan Karier ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 5 | Pola Karier ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 6 | Promosi ASN | 13,89 | 40% | 33% | 19% | 8% |
| 7 | Mutasi ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 8 | Penugasan ASN | 7,14 | 36% | 35% | 24% | 5% |
| 9 | Pengembangan Kompetensi ASN | 3,50 | 33% | 35% | 30% | 2% |
| 10 | Penilaian Kinerja ASN | 1,53 | 38% | 35% | 24% | 3% |
| 11 | Disiplin ASN | 7,14 | 36% | 29% | 31% | 4% |
| 12 | Penghargaan ASN | 8,33 | 38% | 33% | 24% | 5% |
| 13 | Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 14 | Pemberhentian ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 15 | Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 16 | Perlindungan ASN | 10,50 | 39% | 33% | 23% | 5% |
| 17 | Cuti ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 18 | Sistem Informasi ASN | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% |
| 19 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi | 10,00 | 39% | 28% | 32% | 1% |
| 20 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik | 4,55 | 33% | 31% | 34% | 2% |
| 21 | Proses Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur & Analisis Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur | 7,67 | 33% | 36% | 26% | 5% |

Pt. KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN II
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

FORMULIR VOLUME BEBAN KERJA
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 INSTANSI ... TAHUN ...

| No | Unsur dan Sub-Unsur | Beban Kerja dalam 1 Tahun |
|-----|---|---------------------------|
| (1) | (2) | (3) |
| 1 | Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN | |
| 2 | Pengadaan ASN | |
| 3 | Pangkat dan Jabatan ASN | |
| 4 | Pengembangan Karier ASN | |
| 5 | Pola Karier ASN | |
| 6 | Promosi ASN | |
| 7 | Mutasi ASN | |
| 8 | Penugasan ASN | |
| 9 | Pengembangan Kompetensi ASN | |
| 10 | Penilaian Kinerja ASN | |
| 11 | Disiplin ASN | |
| 12 | Penghargaan ASN | |
| 13 | Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas ASN | |
| 14 | Pemberhentian ASN | |
| 15 | Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua ASN | |
| 16 | Perlindungan ASN | |
| 17 | Cuti ASN | |
| 18 | Sistem Informasi ASN | |
| 19 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi | |
| 20 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik | |
| 21 | Proses Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur & Analisis Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur | |

Keterangan:

Kolom 3 diisi volume Beban Kerja setiap tahun dari pendekatan hasil kerja subunsur terkait dalam bentuk angka.

Pt. KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN III
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

FORMULIR PENGHITUNGAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 INSTANSI ... TAHUN ...

| No | Unsur dan Sub-Unsur | VBK | SKR | Jenjang | Persentase Kontribusi | Hasil Penghitungan Kebutuhan |
|-----|--|-----|-------|---------|-----------------------|------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1 | Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN | | 5,68 | Pertama | 33% | aa |
| | | | | Muda | 33% | ab |
| | | | | Madya | 27% | ac |
| | | | | Utama | 7% | ad |
| 2 | Pengadaan ASN | | 6,10 | Pertama | 35% | ba |
| | | | | Muda | 34% | bb |
| | | | | Madya | 27% | bc |
| | | | | Utama | 4% | bd |
| 3 | Pangkat dan Jabatan ASN | | 7,81 | Pertama | 37% | ca |
| | | | | Muda | 35% | cb |
| | | | | Madya | 23% | cc |
| | | | | Utama | 5% | cd |
| 4 | Pengembangan Karier ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | da |
| | | | | Muda | 30% | db |
| | | | | Madya | 27% | dc |
| | | | | Utama | 5% | dd |
| 5 | Pola Karier ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | ea |
| | | | | Muda | 30% | eb |
| | | | | Madya | 27% | ec |
| | | | | Utama | 5% | ed |
| 6 | Promosi ASN | | 13,89 | Pertama | 40% | fa |
| | | | | Muda | 33% | fb |
| | | | | Madya | 19% | fc |
| | | | | Utama | 8% | fd |
| 7 | Mutasi ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | ga |
| | | | | Muda | 30% | gb |
| | | | | Madya | 27% | gc |
| | | | | Utama | 5% | gd |
| 8 | Penugasan ASN | | 7,14 | Pertama | 36% | ha |
| | | | | Muda | 35% | hb |
| | | | | Madya | 24% | hc |
| | | | | Utama | 5% | hd |
| 9 | Pengembangan Kompetensi ASN | | 3,50 | Pertama | 33% | ia |
| | | | | Muda | 35% | ib |
| | | | | Madya | 30% | ic |
| | | | | Utama | 2% | id |
| 10 | Penilaian Kinerja ASN | | 1,53 | Pertama | 38% | ja |
| | | | | Muda | 35% | jb |

| No | Unsur dan Sub-Unsur | VBK | SKR | Jenjang | Persentase Kontribusi | Hasil Penghitungan Kebutuhan |
|-----|---|-----|-------|---------|-----------------------|------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| | | | | Madya | 24% | jc |
| | | | | Utama | 3% | jd |
| 11 | Disiplin ASN | | 7,14 | Pertama | 36% | ka |
| | | | | Muda | 29% | kb |
| | | | | Madya | 31% | kc |
| | | | | Utama | 4% | kd |
| 12 | Penghargaan ASN | | 8,33 | Pertama | 38% | la |
| | | | | Muda | 33% | lb |
| | | | | Madya | 24% | lc |
| | | | | Utama | 5% | ld |
| 13 | Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | ma |
| | | | | Muda | 30% | mb |
| | | | | Madya | 27% | mc |
| | | | | Utama | 5% | md |
| 14 | Pemberhentian ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | na |
| | | | | Muda | 30% | nb |
| | | | | Madya | 27% | nc |
| | | | | Utama | 5% | nd |
| 15 | Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | oa |
| | | | | Muda | 30% | ob |
| | | | | Madya | 27% | oc |
| | | | | Utama | 5% | od |
| 16 | Perlindungan ASN | | 10,50 | Pertama | 39% | pa |
| | | | | Muda | 33% | pb |
| | | | | Madya | 23% | pc |
| | | | | Utama | 5% | pd |
| 17 | Cuti ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | qa |
| | | | | Muda | 30% | qb |
| | | | | Madya | 27% | qc |
| | | | | Utama | 5% | qd |
| 18 | Sistem Informasi ASN | | 8,62 | Pertama | 38% | ra |
| | | | | Muda | 30% | rb |
| | | | | Madya | 27% | rc |
| | | | | Utama | 5% | rd |
| 19 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi | | 10,00 | Pertama | 39% | sa |
| | | | | Muda | 28% | sb |
| | | | | Madya | 32% | sc |
| | | | | Utama | 1% | sd |
| 20 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik | | 4,55 | Pertama | 33% | ta |
| | | | | Muda | 31% | tb |
| | | | | Madya | 34% | tc |
| | | | | Utama | 2% | td |
| 21 | Proses Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur & Analisis Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur | | 7,67 | Pertama | 33% | ua |
| | | | | Muda | 36% | ub |
| | | | | Madya | 26% | uc |
| | | | | Utama | 5% | ud |

| No | Unsur dan Sub-Unsur | VBK | SKR | Jenjang | Persentase Kontribusi | Hasil Penghitungan Kebutuhan |
|---------------------------------|---------------------|-----|-----|---------|--|------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| Jumlah kebutuhan setiap jenjang | | | | Pertama | aa+ba+ca+da+ ea+fa+ga+ha+ ia+ja+ka+la+ ma+na+oa+pa+ qa+ra+sa+ta+ ua | va |
| | | | | Muda | ab+bb+cb+db+ eb+fb+gb+hb+ ib+jb+kb+lb+ mb+nb+ob+pb+ qb+rb+sb+tb+ ub | vb |
| | | | | Madya | ac+bc+cc+dc+ ec+fc+gc+hc+ ic+jc+kc+lc+ mc+nc+oc+pc+ qc+rc+sc+tc+ uc | vc |
| | | | | Utama | ad+bd+cd+dd+ ed+fd+gd+hd+ id+jd+kd+ld+ md+nd+od+pd+ qd+rd+sd+td+ ud | vd |

Keterangan:

- a) Kolom (3), Volume Beban Kerja (VBK) dengan pendekatan hasil kerja tiap unsur/subunsur dalam 1 (satu) tahun;
- b) Kolom (4), Standar Kemampuan Rata-rata (SKR) setiap subunsur, ditetapkan oleh Instansi Pembina seperti tercantum pada Lampiran I;
- c) Kolom (5), Jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur;
- d) Kolom (6), Persentase Kontribusi setiap jenjang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur, ditetapkan oleh Instansi Pembina seperti tercantum pada Lampiran I; dan
- e) Kolom (7), Hasil penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur setiap jenjang jabatan.

Jumlah kebutuhan setiap jenjang apabila diperoleh nilai belakang koma kurang dari 0.50 maka angka kebutuhan dibulatkan ke bawah, apabila diperoleh nilai dibelakang koma 0.50 atau lebih maka dibulatkan ke atas.

Pt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

FORMULIR KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 INSTANSI ... TAHUN ...

| Nama Instansi : | | | | | |
|-----------------|---------------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| No | Jenjang Jabatan | <i>Bezetting</i> Pegawai Saat Ini | Hasil Penghitungan Kebutuhan | Lowongan Kebutuhan | Unit Kerja Penempatan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) = (3) - (4) | (6) |
| 1 | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | | | | |
| 2 | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | | | | |
| 3 | Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | | | | |
| 4 | Analisis SDM Aparatur Ahli Utama | | | | |
| Jumlah | | | | | |

Keterangan:

- Kolom (1), diisi nomor urut;
- Kolom (2), diisi jenjang jabatan;
- Kolom (3), diisi jumlah pegawai yang saat ini sudah menduduki jenjang jabatan tersebut ditambah dengan CPNS Formasi Tahun Anggaran berjalan;
- Kolom (4), diisi hasil penghitungan kebutuhan berdasarkan perhitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur pada Lampiran III;
- Kolom (5), diisi hasil pengurangan *Bezetting* Pegawai Saat Ini dengan Hasil Penghitungan Kebutuhan (Kolom 3 - Kolom 4) menghasilkan kelebihan (+), kekurangan (-) atau sesuai (0);
- Kolom (6), diisi Unit Kerja Penempatan (setingkat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama).

Plt. KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN V
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

FORMULIR PROYEKSI KEBUTUHAN 5 TAHUN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 INSTANSI ... TAHUN (X) s.d (X+4)

| No | Jenjang Jabatan | Lowongan Kebutuhan | Jumlah yang akan Pensiun | | | | | Proyeksi Lowongan Kebutuhan | | | | Unit Kerja Penempatan | | |
|--------------|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------------------------|-----|-----|-----|--------------------------|-----|--|
| | | | X | X+1 | X+2 | X+3 | X+4 | X | X+1 | X+2 | X+3 | | X+4 | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | | | | | (5) = (3) - (4) | | | | (6) | | |
| 1 | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Analisis SDM Aparatur Ahli Utama | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | |

Keterangan:

- a) Kolom 1, diisi nomor urut;
- b) Kolom 2, diisi nama dan jenjang jabatan;
- c) Kolom 3, diisi hasil penghitungan lowongan kebutuhan berdasarkan pada Lampiran IV;
- d) Kolom 4, diisi jumlah pegawai yang akan pensiun pada tahun berjalan;
- e) Kolom 5, Diisi hasil pengurangan Lowongan Kebutuhan dengan Jumlah yang akan Pensiun (Kolom 3 – Kolom 4) menghasilkan kelebihan (+), kekurangan (-) atau sesuai (0);
- f) Kolom 6, diisi Unit Kerja Penempatan (setingkat JPT Pratama/Eselon 2); dan
- g) Keterangan X adalah angka tahun berjalan, X+1 adalah angka tahun berjalan ditambah dengan 1 tahun berikutnya, dst.

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN VI
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

CONTOH PENGHITUNGAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

Berikut contoh tahapan penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur yang dilakukan oleh Pusbin JFK sebagai salah satu unit kerja pada Badan Kepegawaian Negara.

1. Penyusunan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur menggunakan SKR dan Persentase Kontribusi yang telah ditentukan oleh Instansi Pembina.
2. Selanjutnya menentukan volume Beban Kerja dari setiap subunsur kegiatan Analis SDM Aparatur dalam waktu satu tahun.

Contoh Pengisian Formulir Volume Beban Kerja

FORMULIR VOLUME BEBAN KERJA
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 UNIT KERJA PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL KEPEGAWAIAN
 INSTANSI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2021

| No | Unsur dan Sub-Unsur | Beban Kerja dalam 1 Tahun | Keterangan |
|-----|---|---------------------------|--|
| (1) | (2) | (3) | |
| 1 | Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN | 50 | Target jumlah instansi rata-rata per tahun |
| 2 | Pengadaan ASN | 4 | JFK |
| 3 | Pangkat dan Jabatan ASN | 4 | JFK |
| 4 | Pengembangan Karier ASN | 4 | JFK |
| 5 | Pola Karier ASN | 4 | JFK |
| 6 | Promosi ASN | 4 | JFK |
| 7 | Mutasi ASN | 0 | - |
| 8 | Penugasan ASN | 0 | - |
| 9 | Pengembangan Kompetensi ASN | 4 | JFK |
| 10 | Penilaian Kinerja ASN | 5 | Pusbin+JFK |
| 11 | Disiplin ASN | 0 | - |
| 12 | Penghargaan ASN | 0 | - |
| 13 | Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas ASN | 4 | JFK |
| 14 | Pemberhentian ASN | 4 | JFK |
| 15 | Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari | 0 | - |

| No | Unsur dan Sub-Unsur | Beban Kerja dalam 1 Tahun | Keterangan |
|-----|---|---------------------------|--|
| (1) | (2) | (3) | |
| | Tua ASN | | |
| 16 | Perlindungan ASN | 0 | - |
| 17 | Cuti ASN | 0 | - |
| 18 | Sistem Informasi ASN | 4 | JFK |
| 19 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi | 2 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi Unit Pusbin JFK |
| 20 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik | 1 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik Unit Pusbin JFK |
| 21 | Proses Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur & Analisis Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur | 4 | JFK |

Keterangan:

JFK mencakup Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur, Pranata SDM Aparatur, Asesor SDM Aparatur, dan Auditor Manajemen ASN. Sedangkan subunsur lainnya tidak memiliki Beban Kerja di Pusbin JFK.

- Selanjutnya dilakukan penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur yang dibutuhkan oleh unit kerja Pusbin JFK.

Contoh Pengisian Formulir Penghitungan Kebutuhan

FORMULIR PENGHITUNGAN KEBUTUHAN
JABATAN FUNGSIONAL ANALISIS SDM APARATUR
UNIT KERJA PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL KEPEGAWAIAN
INSTANSI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2021

| No | Unsur dan Sub-Unsur | VBK | SKR | Persentase Kontribusi | | | | Kebutuhan Jabatan | | | |
|-----|--|-----|-------|-----------------------|-----------|------------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|
| | | | | Ahli Pertama | Ahli Muda | Ahli Madya | Ahli Utama | Ahli Pertama | Ahli Muda | Ahli Madya | Ahli Utama |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | | | | (6) | | | |
| 1 | Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN | 50 | 5,68 | 33% | 33% | 27% | 7% | 2,90 | 2,90 | 2,39 | 0,60 |
| 2 | Pengadaan ASN | 4 | 6,10 | 35% | 34% | 27% | 4% | 0,23 | 0,22 | 0,18 | 0,02 |
| 3 | Pangkat dan Jabatan ASN | 4 | 7,81 | 37% | 35% | 23% | 5% | 0,19 | 0,18 | 0,12 | 0,02 |
| 4 | Pengembangan Karier ASN | 4 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | 0,18 | 0,14 | 0,12 | 0,02 |
| 5 | Pola Karier ASN | 4 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | 0,18 | 0,14 | 0,12 | 0,02 |
| 6 | Promosi ASN | 4 | 13,89 | 40% | 33% | 19% | 8% | 0,12 | 0,10 | 0,05 | 0,02 |

| No | Unsur dan Sub-Unsur | VBK | SKR | Persentase Kontribusi | | | | Kebutuhan Jabatan | | | |
|-----------------|---|-----|-------|-----------------------|-----------|------------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|
| | | | | Ahli Pertama | Ahli Muda | Ahli Madya | Ahli Utama | Ahli Pertama | Ahli Muda | Ahli Madya | Ahli Utama |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | | | | (6) | | | |
| 7 | Mutasi ASN | 0 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | - | - | - | - |
| 8 | Penugasan ASN | 0 | 7,14 | 36% | 35% | 24% | 5% | - | - | - | - |
| 9 | Pengembangan Kompetensi ASN | 4 | 3,50 | 33% | 35% | 30% | 2% | 0,38 | 0,40 | 0,34 | 0,02 |
| 10 | Penilaian Kinerja ASN | 5 | 1,53 | 38% | 35% | 24% | 3% | 1,24 | 1,14 | 0,80 | 0,08 |
| 11 | Disiplin ASN | 0 | 7,14 | 36% | 29% | 31% | 4% | - | - | - | - |
| 12 | Penghargaan ASN | 0 | 8,33 | 38% | 33% | 24% | 5% | - | - | - | - |
| 13 | Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas ASN | 4 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | 0,18 | 0,14 | 0,12 | 0,02 |
| 14 | Pemberhentian ASN | 4 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | 0,18 | 0,14 | 0,12 | 0,02 |
| 15 | Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua ASN | 0 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | - | - | - | - |
| 16 | Perlindungan ASN | 0 | 10,50 | 39% | 33% | 23% | 5% | - | - | - | - |
| 17 | Cuti ASN | 0 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | - | - | - | - |
| 18 | Sistem Informasi ASN | 4 | 8,62 | 38% | 30% | 27% | 5% | 0,18 | 0,14 | 0,12 | 0,02 |
| 19 | Manajemen SDM Aparatur Strategik & Reformasi Birokrasi | 2 | 10,00 | 39% | 28% | 32% | 1% | 0,08 | 0,06 | 0,06 | 0,00 |
| 20 | Analisis Organisasi Publik & Rancangan Organisasi Publik | 1 | 4,55 | 33% | 31% | 34% | 2% | 0,07 | 0,07 | 0,07 | 0,00 |
| 21 | Proses Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur & Analisis Kebijakan/Regulasi Bidang SDM Aparatur | 4 | 7,67 | 33% | 36% | 26% | 5% | 0,17 | 0,19 | 0,14 | 0,02 |
| TOTAL KEBUTUHAN | | | | | | | | 6,26 | 5,95 | 4,78 | 0,93 |

Keterangan: Instansi Pengguna hanya mengisi kolom VBK (Volume Beban Kerja).

Tabel di atas memperlihatkan hasil penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur sesuai dengan rumus penghitungan sebagai berikut:

$$Jumlah\ Kebutuhan\ JF = \sum \frac{Volume\ Beban\ Kerja\ (VBK) \times\ Persentase\ Kontribusi\ (PK)}{(Standar\ Kemampuan\ Rata - rata)SKR}$$

Sesuai dengan penghitungan di atas, diperoleh bahwa Pusbin JFK memiliki total jumlah kebutuhan 18 Analis SDM Aparatur dengan kebutuhan tiap jenjang sebagai berikut:

| KEBUTUHAN PER JENJANG | Jenjang | Jumlah | Pembulatan |
|-----------------------|---------|--------|------------|
| | Pertama | 4,91 | 6 |
| | Muda | 4,68 | 6 |
| | Madya | 3,86 | 5 |
| | Utama | 0,82 | 1 |
| Jumlah | | | 18 |

4. Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur dihitung dengan cara sebagai berikut:

Contoh Pengisian Formulir Kebutuhan

FORMULIR KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR
 UNIT KERJA PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL KEPEGAWAIAN
 INSTANSI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2021

| Nama Instansi : | | | | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| No | Jenjang Jabatan | Bezetting Pegawai Saat Ini | Hasil Penghitungan Kebutuhan | Lowongan Kebutuhan | Unit Kerja Penempatan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) = (3) - (4) | (6) |
| 1 | Analis SDM Aparatur Ahli Pertama | 7 | 6 | 1 | Pusbin JFK |
| 2 | Analis SDM Aparatur Ahli Muda | 12 | 6 | 6 | Pusbin JFK |
| 3 | Analis SDM Aparatur Ahli Madya | 7 | 5 | 2 | Pusbin JFK |
| 4 | Analis SDM Aparatur Ahli Utama | 0 | 1 | -1 | Pusbin JFK |
| Jumlah | | 26 | 18 | | |

Kolom 5 merupakan hasil pengurangan dari *Bezetting* Pegawai Saat Ini dengan Hasil Penghitungan Kebutuhan (Kolom 3 - Kolom 4) menghasilkan kelebihan (+), kekurangan (-) atau sesuai (0); dengan demikian terdapat kelebihan 1 Analis SDM Aparatur Ahli Pertama, 6 Analis SDM Aparatur Ahli Muda, dan 2 Analis SDM Aparatur Ahli Madya, serta terdapat kekurangan 1 Analis SDM Aparatur Ahli Utama di Pusbin JFK.

5. Kemudian dilakukan penghitungan Proyeksi Kebutuhan 5 tahun dengan pengurangan hasil kebutuhan dengan Jumlah yang akan Pensiun sebagai berikut:

Contoh Pengisian Formulir Proyeksi Kebutuhan 5 Tahun

FORMULIR PROYEKSI KEBUTUHAN 5 TAHUN
UNTUK KERJA PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL
KEPEGAWAIAN
INSTANSI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2021-2025

| No | Jenjang Jabatan | Lowongan Kebutuhan | Jumlah yang akan Pensiun | | | | | Proyeksi Lowongan Kebutuhan | | | | | Unit Kerja Penempatan |
|--------------|------------------------------------|--------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------|------|------|------|------|-----------------------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | | | | | (5) = (3) - (4) | | | | | (6) |
| 1 | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Pusbin JFK |
| 2 | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 | Pusbin JFK |
| 3 | Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | -2 | -2 | -3 | Pusbin JFK |
| 4 | Analisis SDM Aparatur Ahli Utama | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | -1 | -1 | -1 | Pusbin JFK |
| Total | | | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | | | | | | |

Catatan: diasumsikan tidak ada pemenuhan kebutuhan/rekrutmen.

- a. Proyeksi Lowongan Kebutuhan Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama:
- tahun 2021: $1 - 0 = 1$ (kelebihan 1 pegawai);
 tahun 2022: $1 - 0 = 1$ (kelebihan 1 pegawai);
 tahun 2023: $1 - 0 = 1$ (kelebihan 1 pegawai);
 tahun 2024: $1 - 0 = 1$ (kelebihan 1 pegawai);
 tahun 2025: $1 - 0 = 1$ (kelebihan 1 pegawai).
- b. Proyeksi Lowongan Kebutuhan Analisis SDM Aparatur Ahli Muda:
- tahun 2021: $6 - 1 = 5$ (kelebihan 5 pegawai);
 tahun 2022: $5 - 3 = 2$ (kelebihan 2 pegawai);
 tahun 2023: $2 - 1 = 1$ (kelebihan 1 pegawai);
 tahun 2024: $1 - 1 = 0$ (kelebihan 0 pegawai);
 tahun 2025: $0 - 0 = 0$ (kelebihan 0 pegawai).
- c. Proyeksi Lowongan Kebutuhan Analisis SDM Aparatur Ahli Madya:
- tahun 2021: $2 - 0 = 2$ (kelebihan 2 pegawai);
 tahun 2022: $2 - 0 = 2$ (kelebihan 2 pegawai);
 tahun 2023: $2 - 4 = -2$ (kekurangan 2 pegawai);

tahun 2024: $-2 - 0 = -2$ (kekurangan 2 pegawai);

tahun 2025: $-2 - 1 = -3$ (kekurangan 3 pegawai).

d. Proyeksi Lowongan Kebutuhan Analisis SDM Aparatur Ahli Utama:

tahun 2021: $-1 - 0 = -1$ (kekurangan 1 pegawai);

tahun 2022: $-1 - 0 = -1$ (kekurangan 1 pegawai);

tahun 2023: $-1 - 0 = -1$ (kekurangan 1 pegawai);

tahun 2024: $-1 - 0 = -1$ (kekurangan 1 pegawai);

tahun 2025: $-1 - 0 = -1$ (kekurangan 1 pegawai).

Plt. KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN VII
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

SURAT PENGANTAR USULAN KEBUTUHAN
JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

| | |
|--|-----------------------------|
| KOP SURAT INSTANSI | |
| | Tempat, Tanggal Bulan Tahun |
| Nomor : ¹⁾ | |
| Lampiran : 6 (enam) Lampiran | |
| Perihal : Usulan Kebutuhan JF Analis SDM Aparatur ²⁾ | |
| Yth. Kepala Badan Kepegawaian Negara c.q. Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian di Tempat | |
| Sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor XX Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur, bersama ini kami sampaikan usulan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur. Sebagai bahan pertimbangan, kami lampirkan dokumen antara lain sebagai berikut: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. struktur organisasi dan tata kerja; 2. rencana strategis organisasi; 3. penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur; 4. rekapitulasi kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur; 5. proyeksi kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur untuk jangka waktu 5 (lima) tahun; dan 6. peta jabatan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur; | |
| (Alinea Penutup) | |
| | |
| Kepala Biro Kepegawaian/SDM/BKD ³⁾ | |
| tanda tangan | |
| Nama Pejabat ⁴⁾ | |
| Tembusan: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Pejabat Pembina Kepegawaian/Pejabat yang Berwenang Instansi 2. (sesuai kebutuhan) | |

- Keterangan:
- 1) Nomor Surat
 - 2) Nama Instansi
 - 3) Nama jabatan
 - 4) Nama lengkap

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

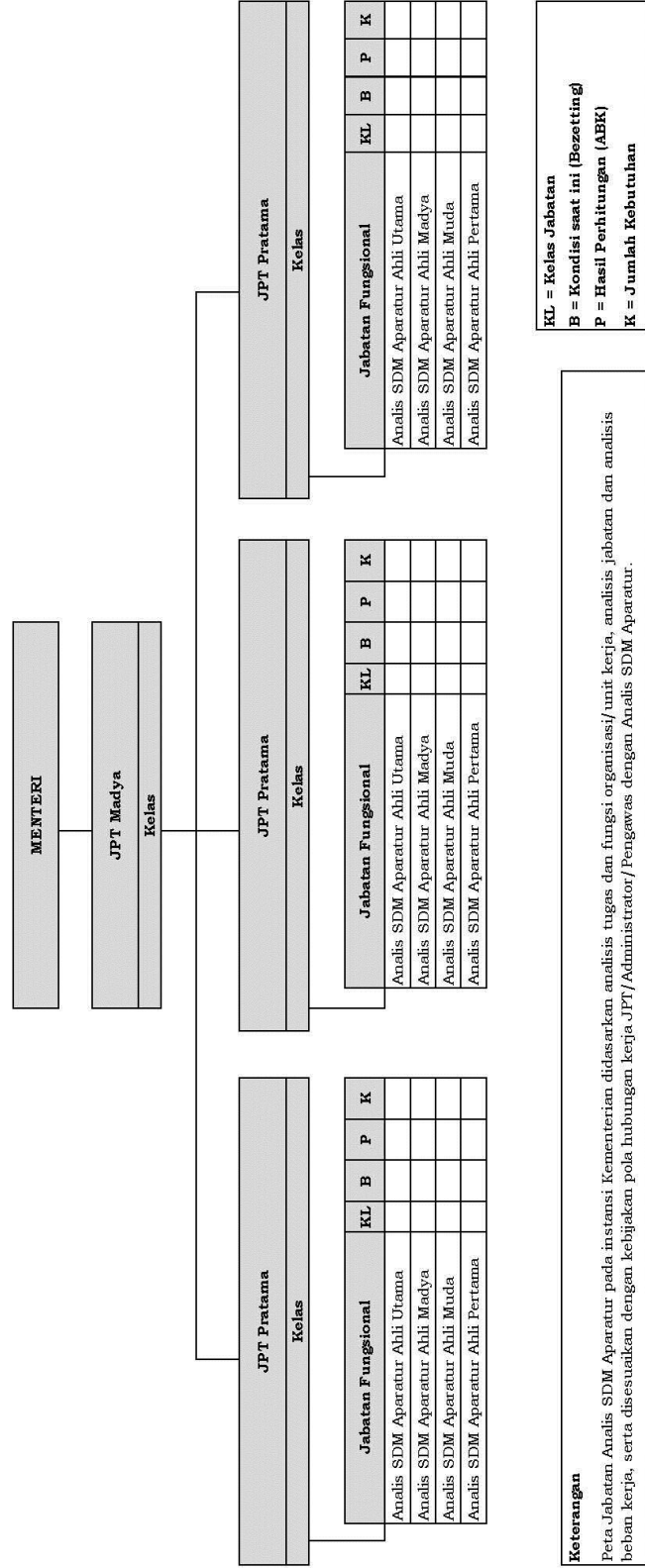
BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN VIII
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

CONTOH PETA JABATAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

INSTANSI ... TAHUN ...

1. Kementerian

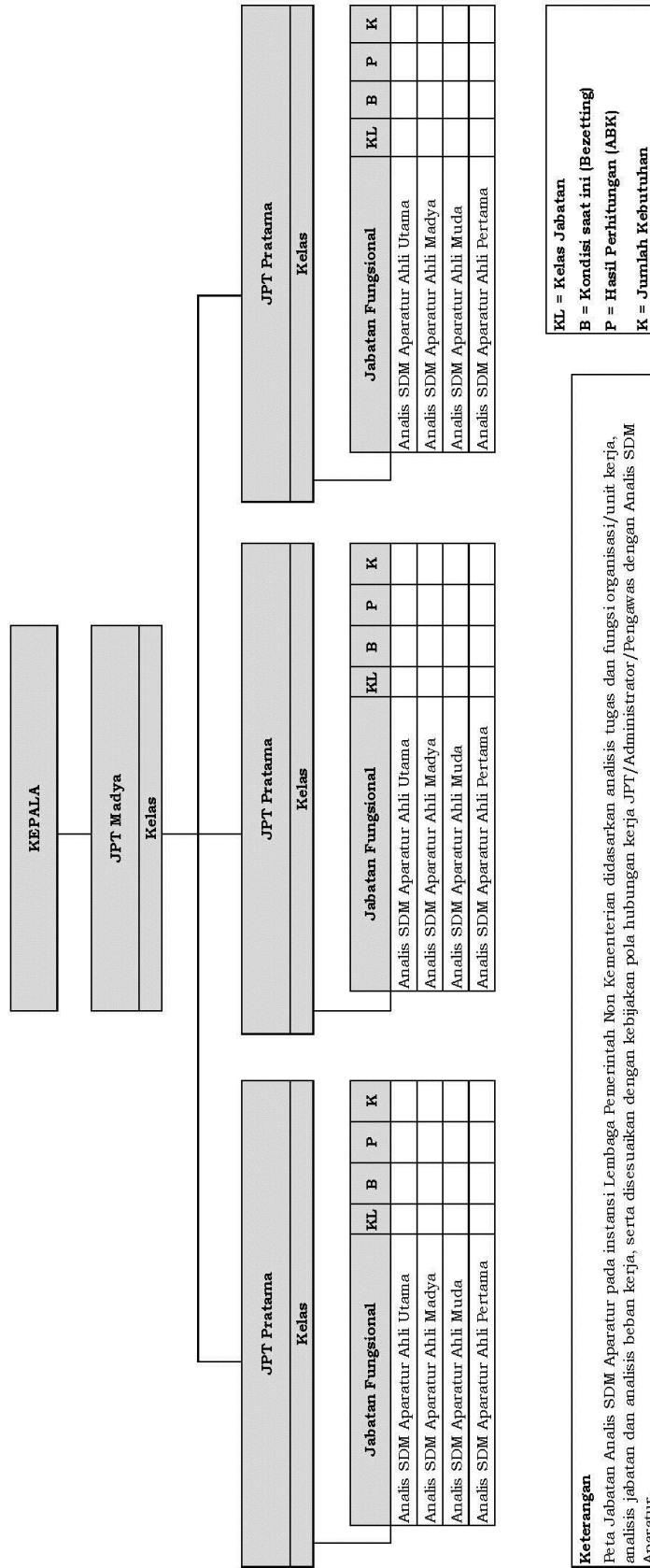


Keterangan

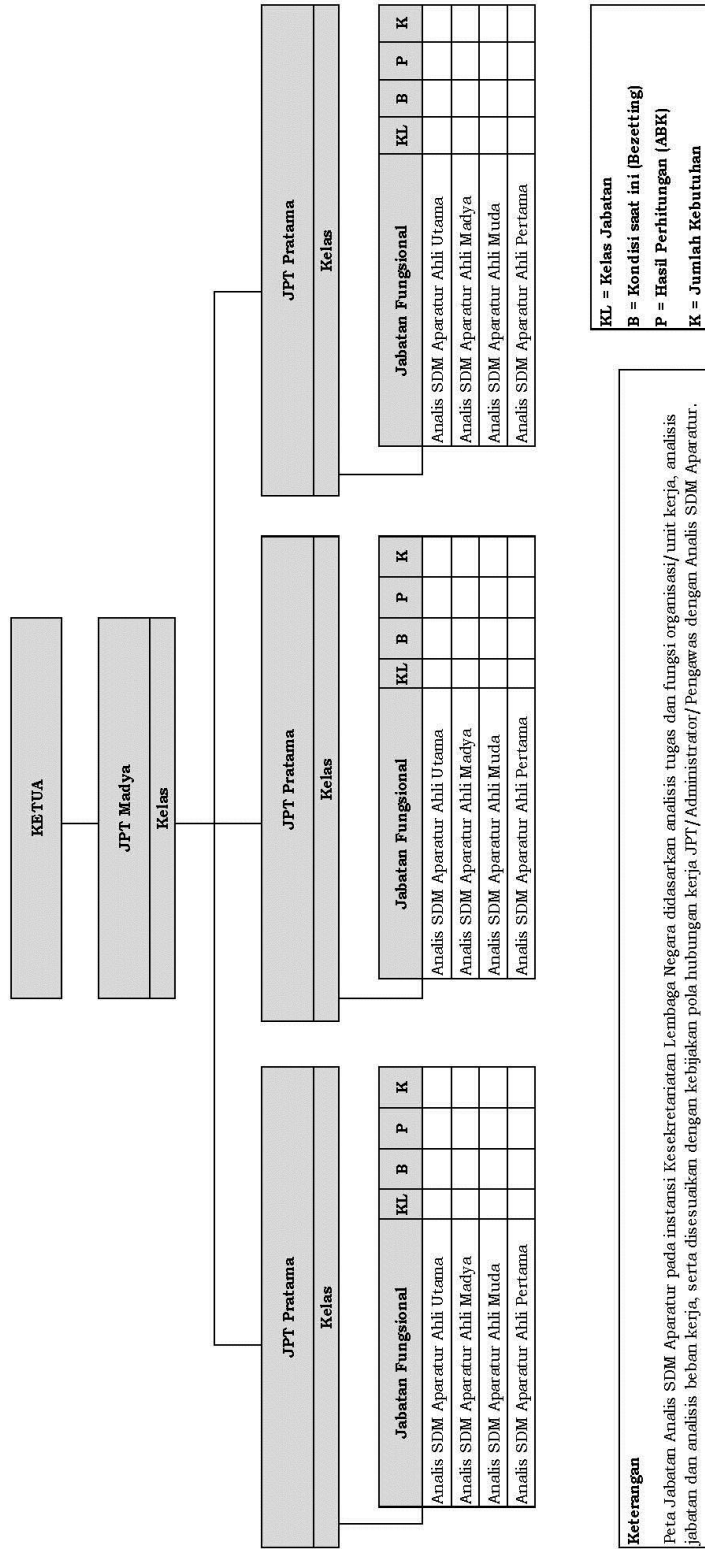
Peta Jabatan Analis SDM Aparatur pada instansi Kementerian didasarkan analisis tugas dan fungsi organisasi/unit kerja, analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta disesuaikan dengan kebijakan pola hubungan kerja JPT/Administrator/Pengawas dengan Analis SDM Aparatur.

KL = Kelas Jabatan
B = Kondisi saat ini (Bezetting)
P = Hasil Perhitungan (ABK)
K = Jumlah Kebutuhan

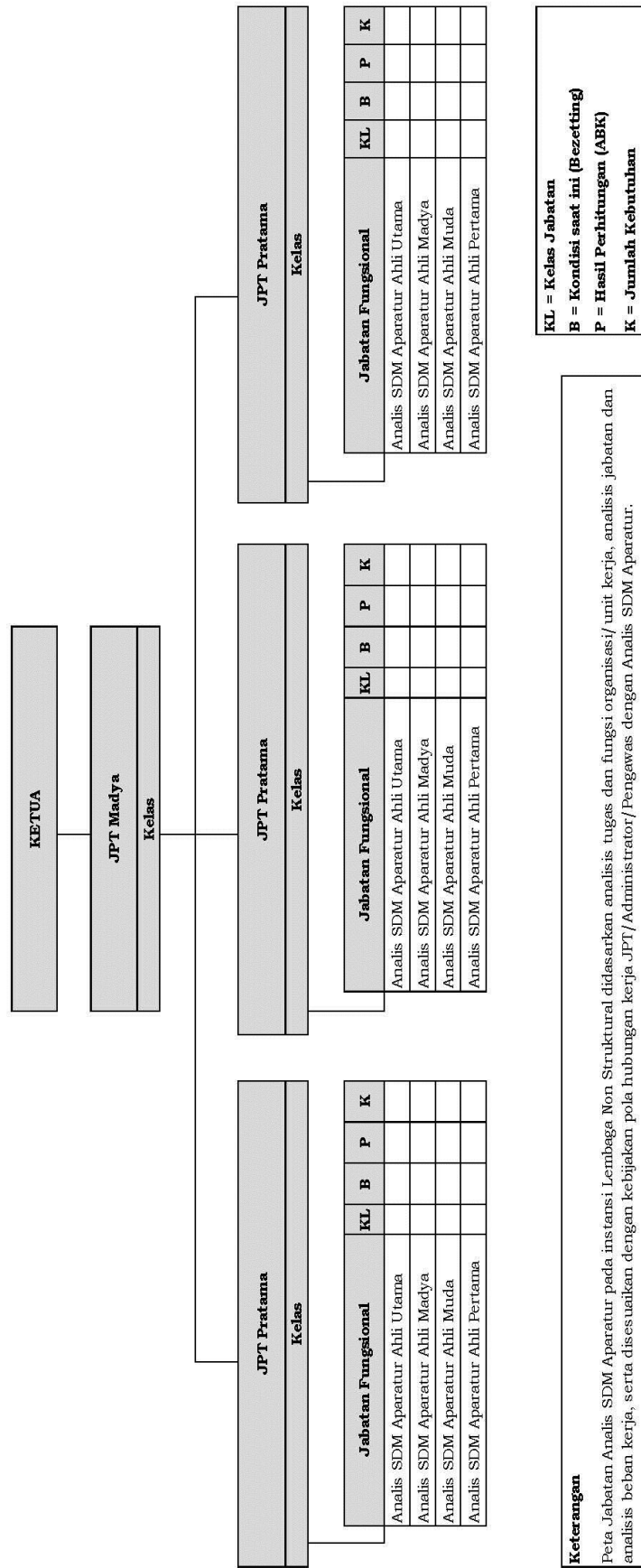
2. Lembaga Pemerintah Non Kementerian



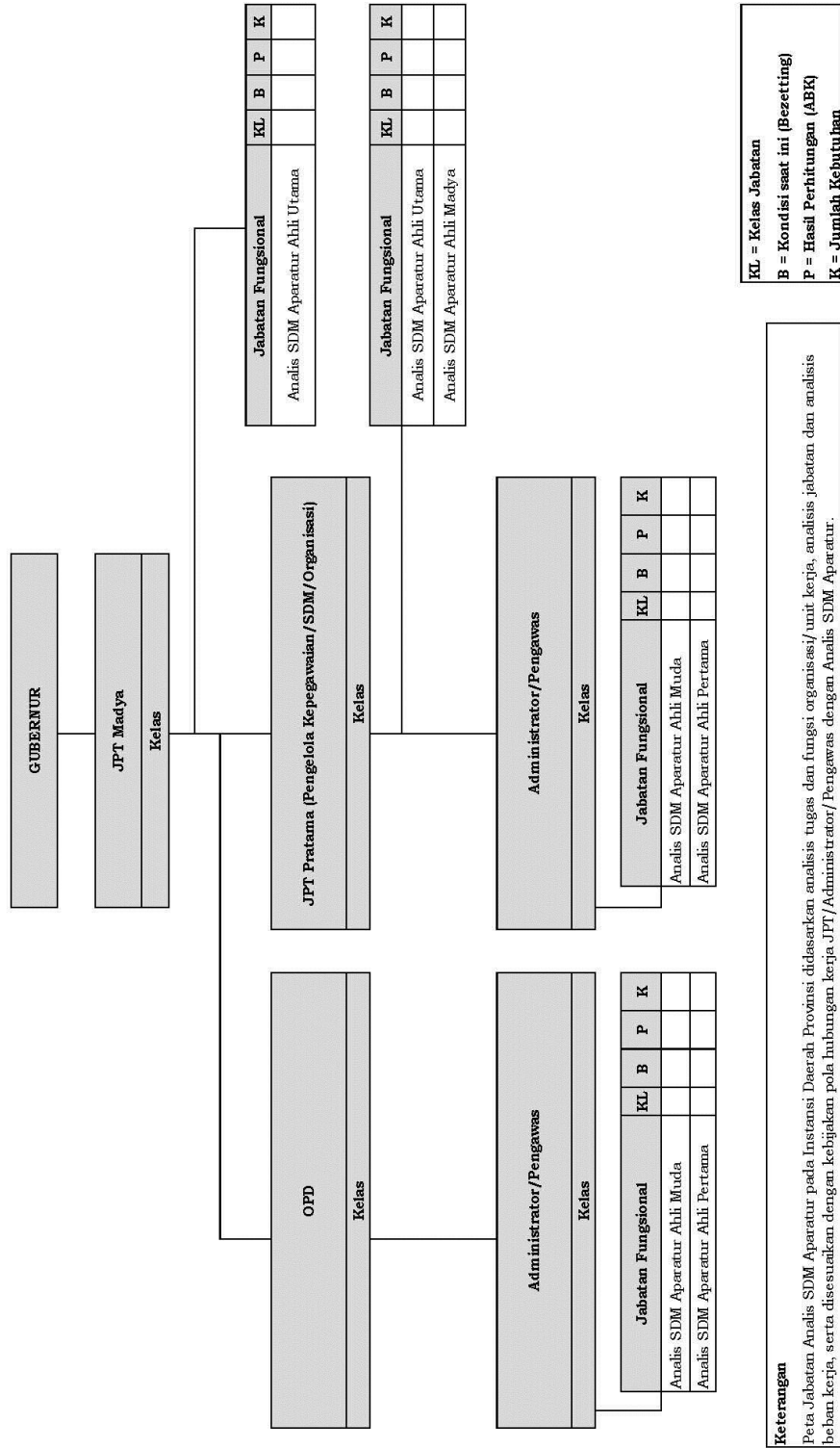
3. Kesekretariatan Lembaga Negara



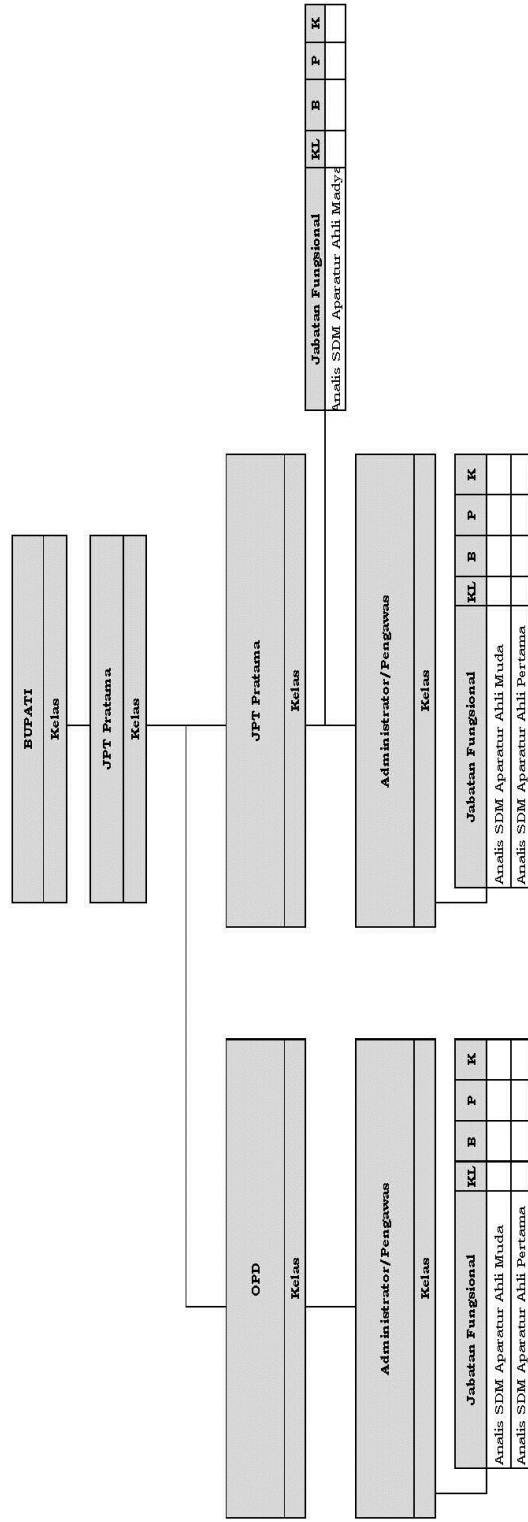
4. Lembaga Non Struktural



5. Instansi Daerah (Provinsi)



6. Instansi Daerah (Kabupaten/Kota)



Keterangan
 Peta Jabatan Analisis SDM Aparatur pada Instansi Daerah Kabupaten/Kota didasarkan analisis tugas dan fungsi organisasi/ unit kerja, analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta disesuaikan dengan kebijakan pola hubungan kerja JFT/Administrator/Pengawas dengan Analisis SDM Aparatur.

KL = Kelas Jabatan
B = Kondisi saat ini (Besetting)
P = Hasil Perhitungan (ABK)
K = Jumlah Kebutuhan

Pt. KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN IX
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN
 JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

FORMULIR PELAPORAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SDM APARATUR

Nama Instansi :

| No | Jenjang Jabatan | Rekomendasi Kebutuhan Instansi Pembina | Penetapan Kebutuhan Menpan RB | | | Bezetting Pegawai Saat Ini | Jenis Pengangkatan | | | | Unit Kerja Penempatan | |
|---------------|--|---|-------------------------------|-------------|-----------|----------------------------------|--------------------|-------------|---------|-----------|--------------------------|-------------|
| | | | Pertama | Perpindahan | Inpassing | | Pertama | Perpindahan | Promosi | Inpassing | | Penyetaraan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | | | (5) | (6) | | | | (7) | |
| 1 | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama | | | | | | | | | | | |
| 2 | Analisis SDM Aparatur Ahli Muda | | | | | | | | | | | |
| 3 | Analisis SDM Aparatur Ahli Madya | | | | | | | | | | | |
| 4 | Analisis SDM Aparatur Ahli Utama | | | | | | | | | | | |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | |

Keterangan:

- a) Kolom 1, diisi nomor urut;
- b) Kolom 2, diisi nama dan jenjang jabatan;
- c) Kolom 3, diisi Rekomendasi Kebutuhan Instansi Pembina dengan melampirkan Surat Rekomendasi;
- d) Kolom 4, diisi Penetapan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis SDM Aparatur yang Ditetapkan Oleh Menpan RB dengan melampirkan Surat Keputusan;
- e) Kolom 5, diisi *Bezetting* Pegawai Saat Ini;
- f) Kolom 6, diisi Jumlah Analis SDM Aparatur Berdasarkan Jenis Pengangkatan; dan
- g) Kolom 7, diisi Unit Kerja Penempatan.

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

BIMA HARIA WIBISANA