

*Data ini adalah jenis kekayaan baru. Saat ini data adalah new oil, bahkan lebih berharga dari minyak. Data yang valid menjadi salah satu kunci pembangunan*  
**"Ir. H. Joko Widodo -  
Presiden Indonesia"**

# D A T A SEKTRAOOL

*Data is a precious thing and will last longer than the systems themselves.*  
**"Tim Berners-Lee - Investor of World Wide Web"**





## KATA PENGANTAR

Bismillahir Rahmanir Rahim, Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan berkah dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan “Buku Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021” dengan baik dan lancar. Data Statistik Sektoral disusun sebagai implementasi pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Statistik Sektoral oleh Pemerintah Daerah sebagai informasi dan laporan kepada masyarakat dimana penerbitan buku tersebut ditujukan sebagai salah satu media diseminasi statistik sektoral Kabupaten Paser khususnya di bidang kepegawaian.

Buku Data Statistik Sektoral khususnya Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten ini membahas data statistik sektoral yang terangkum dalam 5 bagianxxx. Buku ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap Pemerintah Kabupaten Paser khususnya di bidang kepegawaian berdasarkan data statistik sektoral yang disajikan.

Terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya sehingga tersusunnya Buku Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini. Semoga menjadi amal kebajikan yang akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT.

Kami mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif karena kami menyadari bahwa Buku Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser ini masih belum sempurna sepenuhnya oleh karena itu kami membutuhkan masukan dan saran yang dapat membangun, sehingga di masa yang akan datang Buku Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini dapat lebih memberikan manfaat bagi kita semua khususnya untuk Pemerintah Kabupaten Paser, terima kasih.

Tana Paser, 03 Januari 2022  
Kepala Badan Kepegawaian,  
Pendidikan Sumber Daya Manusia

Drs. SUWITO  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590831 199203 1 009



## PREFACE

Bismillahir Rahmanir Rahim, Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Praise we prayed the presence of Allah SWT, because of the abundance blessings and grace we can complete the preparation of the "Book of Statistical Data Sectoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2022" properly and smoothly. Statistical Data Sectoral compiled as the implementation of the implementation of Law Number 16 Year 1997 on Statistics, Law No. 23 Year 2014 as a replacement of Law Number 32 Year 2004 on Regional Government and Regulation of the Head of the Central bureau of Statistics No. 9 Year 2009 on the Implementation of the Statistics Sectoral by the Local Government for information and report to the community where the publication of the book is intended as a medium of dissemination of the statistics sectoral Kabupaten Paser, especially in the field of employment

Thanks and appreciation to all parties who have provided support and cooperation so that the drafting of the Book of Statistical Data Sectoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2021. May be a charity that will receive a return from Allah SWT.

We expect suggestions and constructive feedback because we realize that Book of Statistical Data Sectoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2021 is still not fully therefore we need input and suggestions that can be build, so that in the future Book of Statistical Data Sectoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2021 can give more benefits for all of us especially to the Government of Kabupaten Paser, thank you.

Tana Paser, 03 Januari 2022  
Kepala Badan Kepegawaian,  
Pendidikan Sumber Daya Manusia

Drs. SUWITO  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590831 199203 1 009



## SEJARAH SINGKAT

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah Kabupaten Paser yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, yang bertugas membantu Bupati Kabupaten Paser dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser hingga saat ini memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara dan administrasi kepegawaian, pengawasan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian dan memberikan bimbingan teknis pengelolaan kepegawaian pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
2. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan BKPSDM; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Aparatur Sipil Negara yang pernah menduduki jabatan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah :

	Nama	: Ir. H. KARODING P, M.Si
	Jabatan	: Kepala Badan Kepegawaian Daerah
	Periode	: 2010 – 2012
	Pendidikan Terakhir	: S2
	Nama	: Ir. H. UNTUNG SADARSYAH, M.AP
	Jabatan	: Kepala Badan Kepegawaian Daerah
	Periode	: 2013 – 2015
	Pendidikan Terakhir	: S2



# Pemerintah Kabupaten Paser

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Nama	: Drs. H. UNTUNG
	Jabatan	: Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
	Periode	: 2017 – 2019
	Pendidikan Terakhir	: S1
	Nama	: Drs. SUWITO
	Jabatan	: Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Periode	: 2020 – Sekarang
	Pendidikan Terakhir	: S1



## DAFTAR ISI

	Hal
Kata Pengantar .....	I
Sejarah Singkat .....	III
Daftar Isi .....	V
Daftar Tabel .....	XV
Daftar Grafik dan Diagram .....	XVII
Daftar Gambar .....	XIX
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Dasar Hukum .....	2
1.3 Maksud dan Tujuan .....	2
1.4 Jenis Data yang Dikumpulkan .....	3
1.5 Sumber Dana dan Penyelenggara .....	4
1.6 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan .....	5
1.7 Metodologi Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	5
1.8 Perkiraan Margin Error .....	6
1.9 Konsep dan Definisi .....	6
1.9.1 Konsep dan Defisini Dasar Dalam Lingkup Penyusunan Data Statistik Sektoral .....	6
1.9.2 Konsep dan Definisi Dalam Lingkup Data Kepegawaian .....	7
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b>	
2.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	12
2.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	12
<b>BAB III PEMBAHASAN</b>	
3.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir .....	15
3.2 Jumlah ASN (PNS) Berdasarkan Jenis Kelamin .....	16
3.3 Jumlah ASN (CPNS) Berdasarkan Jenis Kelamin .....	17
3.4 Jumlah ASN (PPPK) Berdasarkan Jenis Kelamin .....	18
3.5 Rekapitulasi Aparatur Berdasarkan Eselon/Non Eselon .....	19
3.6 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan .....	20
3.7 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Usia/Umur .....	21
3.8 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Agama .....	22
3.9 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan/Pangkat .....	23
3.10 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	25



# Pemerintah Kabupaten Paser

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.11	Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Suami (KARSU), Kartu Istri (KARIS) dan TASPEN .....	26
3.12	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Sumpah/Janji ASN.....	27
3.13	Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah dan Pelantikan ASN .....	28
3.14	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar ....	29
3.15	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan .....	30
3.16	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK) .....	31
3.17	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) .....	32
3.18	Jumlah Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	33
3.19	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi).....	35
3.20	Data Kepatuhan ASN dan Penyelenggara Daerah terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) .....	36
3.21	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Memperoleh Kenaikan Pangkat .....	37
3.22	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).....	38
3.23	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Hukuman Disiplin.....	39
3.24	Aplikasi/Software yang digunakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	41
3.25	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir .....	41
<b>BAB IV PENUTUP</b>		
4.1	Penutup .....	43



## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
3.1 Jumlah ASN dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir .....	15
3.2 Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin .....	16
3.3 Jumlah ASN CPNS Berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin .....	17
3.4 Jumlah ASN CPNS per Jenis Kelamin .....	17
3.5 Jumlah ASN CPNS Berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin .....	18
3.6 Jumlah ASN PPPK per Jenis Kelamin .....	19
3.7 Jumlah Aparatur Eselon/Non Eselon per Jenis Kelamin .....	19
3.8 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan .....	20
3.9 Jumlah ASN Berdasarkan Usia per Jenis Kelamin .....	21
3.10 Jumlah ASN Berdasarkan Agama per Jenis Kelamin .....	22
3.11 Jumlah ASN Berdasarkan Sub Golongan per Jenis Kelamin .....	24
3.12 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan per Jenis Kelamin .....	25
3.13 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Jenis Kelamin .....	25
3.14 Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN...	27
3.15 Jumlah ASN yang Mengikuti Sumpah/Janji per Jenis Kelamin .....	28
3.16 Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah dan Pelantikan .....	29
3.17 Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar .....	29
3.18 Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan .....	30
3.19 Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) per Jenis Kelamin .....	32
3.20 Jumlah ASN yang Mengikuti Bimbingan Teknis (BIMTEK) per Jenis Kelamin .....	32
3.21 Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) per Jenis Kelamin ...	33
3.22 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Jenis Kelamin .....	34
3.23 Perbandingan Jumlah Berdasarkan Jumlah Pemberhentian per Tahun .....	35
3.24 Jumlah ASN yang Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi).....	36
3.25 Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Penyelenggara Daerah Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) per Jenis Kelamin.....	37
3.26 Jumlah ASN yang memperoleh Kenaikan Pangkat per Jenis Kelamin .....	38
3.27 Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin.....	39
3.28 Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin per Jenis Kelamin.....	40
3.29 Aplikasi/Software yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	41
3.30 Sarana dan Pra Sarana Pendukung Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir .....	41
3.31 Hasil Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir .....	42





## DAFTAR GRAFIK

Grafik	Hal
3.1 Jumlah ASN dalam 5 Tahun Terakhir .....	15
3.2 Jumlah ASN dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir Berdasarkan Jenis Kelamin .....	16
3.3 Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin .....	16
3.4 Jumlah ASN PNS Berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin .....	16
3.5 Jumlah ASN CPNS per Jenis Kelamin .....	17
3.6 Jumlah ASN CPNS Berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin .....	18
3.7 Jumlah ASN PPPK per Jenis Kelamin .....	18
3.8 Rekapitulasi Aparatur Berdasarkan Eselon/Non Eselon .....	19
3.9 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan .....	20
3.10 Jumlah ASN Berdasarkan Usia per Jenis Kelamin .....	21
3.11 Jumlah ASN Berdasarkan Agama per Jenis Kelamin .....	22
3.12 Jumlah ASN Berdasarkan Agama .....	23
3.13 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan per Tahun .....	24
3.14 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan per Jenis Kelamin .....	25
3.15 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	26
3.16 Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan Taspen ....	27
3.17 Perbandingan Jumlah Penerbitan Kartu Administrasi Kepegawaian per Tahun .....	27
3.18 Jumlah ASN yang Mengikuti Sumpah/Janji per Jenis Kelamin .....	28
3.19 Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah dan Pelantikan .....	29
3.20 Jumlah ASN yang Mengikuti Tugas/Ijin Belajar .....	29
3.21 Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.....	30
3.22 Perbandingan Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan per Tahun .....	31
3.23 Jumlah ASN yang Mengikuti DIKLAT dan BIMTEK.....	32
3.24 Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) .....	33
3.25 Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) per Jenis Kelamin ....	33
3.26 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Jenis Kelamin .....	34
3.27 Perbandingan Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Tahun .....	35
3.28 Jumlah ASN yang Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi) per Tahun .....	36
3.29 Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Teras Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).....	37
3.30 Jumlah ASN yang memperoleh Kenaikan Pangkat per Jenis Kelamin .....	38
3.31 Perbandingan Jumlah ASN yang memperoleh Kenaikan Pangkat per Tahun.....	38
3.32 Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) .....	39
3.33 Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin .....	39
3.34 Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin .....	40



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1.1 Tim Penyusun Kegiatan Data Statistik Sektoral .....	4
1.2 Flowchart (alur) Koordinasi dan Pengolahan Data .....	5
2.1 Bagan Struktur Organisasi .....	14
3.1 Pelaksanaan Seleksi ASN CPNS .....	18



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam rangka penyusunan perencanaan kepegawaian yang ideal maka dibutuhkan data pegawai yang mutakhir dan realiable. Data yang mutakhir dapat menggambarkan kondisi data yang sebenarnya yang diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan di bidang aparatur. Faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan aparatur pemerintahan di Kabupaten Paser adalah implementasi manajemen kepegawaian yang salah satu unsur utamanya adalah perencanaan yang baik.

Kebutuhan informasi yang akurat sangat diperlukan hampir di semua aspek kehidupan dan merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Demikian juga untuk kebutuhan perencanaan dan pengambilan keputusan senantiasa diperlukan sejumlah informasi yang berasal dari data. Oleh karena itu, suatu kewajiban bagi instansi pemerintah untuk senantiasa berusaha memelihara data yang selanjutnya dikelola menjadi aneka informasi. Dalam rangka memenuhi kebutuhan data tersebut dipandang perlu adanya penyusunan data statistik sektoral.

Data sendiri pun memiliki potensi yang signifikan dalam memberikan manfaat baik bagi pemerintah maupun bagi masyarakat luas maupun instansi tertentu. Sinergi pemerintah sebagai penyedia data, dan masyarakat luas atau instansi tertentu sebagai penggunanya akan terbangun ketika data pemerintah dapat diakses dengan mudah dan dapat dipergunakan kembali dengan tujuan inovasi dan kolaborasi. Selain itu juga adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang dimaksudkan adalah memberikan kewajiban kepada setiap Badan Publik untuk membuka akses bagi setiap pemohon informasi publik untuk mendapatkan informasi publik, kecuali beberapa informasi tertentu.

Mengutip dari statement Presiden Joko Widodo yang mengatakan bahwa **“Data ini adalah jenis kekayaan baru. Saat ini data adalah new oil, bahkan lebih berharga dari minyak. Data yang valid menjadi salah satu kunci pembangunan”** dalam acara pencaanangan pelaksanaan sensus penduduk 2020 di Istana Negara, Jakarta, Jumat, 24 Januari 2020. Data lebih berharga dari minyak karena dengan menguasai data, pengumpul data bisa melakukan apapun hingga mengendalikan pemilik data. Saat ini pemilik data terbesar di dunia adalah Facebook dan Google. Kedua raksasa teknologi ini memonopoli dan mengetahui apapun yang dilakukan pengguna. Mereka bisa mengarahkan dan membuat pilihan bagi para pengguna.

Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 Bab I Pasal 1 bahwa kegiatan statistik adalah tindakan yang meliputi upaya penyediaan dan penyebarluasan data, upaya pengembangan ilmu statistik dan upaya yang mengarah pada berkembangnya sistem statistik nasional. Statistik berdasarkan pemanfaatannya dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

- a. Statistik Dasar, yakni kegiatan statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas baik pemerintah maupun masyarakat yang memiliki ciri-ciri lintas sektoral, berskala nasional maupun regional, makro dan yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab BPS (Badan Pusat Statistik).



- b. Statistik Sektoral, yakni kegiatan statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan tugas pembangunan yang merupakan tugas pokok instansi pemerintah yang bersangkutan.
- c. Statistik Khusus, yakni kegiatan statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan intern dari suatu instansi/perusahaan swasta dalam rangka penyelenggaraan riset atau penelitian.

Statistik sektoral adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang merupakan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Selain itu di era Revolusi Industri 4.0 hingga menyongsong era Revolusi Industri 5.0 saat ini data statistik telah menjadi kebutuhan utama sebagai bahan perencanaan dan evaluasi terhadap hasil-hasil pembangunan. Oleh sebabnya, kesinambungan penyajian data semacam ini, dari tahun ke tahun perlu dijaga kualitas dan keakuratan datanya untuk meningkatkan integritas dan ketepatan data yang dapat dipakai dalam perumusan suatu kebijakan.

Data Sektoral sangat penting dalam menentukan prioritas pembangunan, sehingga untuk meningkatkan ketersediaan, kualitas terhadap data dan informasi yang komprehensif diperlukan sumber daya pengelola data yang memiliki kemampuan pengelolaan data statistik sektoral.

### 1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang melandasi pelaksanaan, pengumpulan dan pembuatan buku Data Statistik Sektoral Kepegawaian serta pengolahan hasil-hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang (UU) Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.
3. Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
4. Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
6. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Statistik Sektoral oleh Pemerintah Daerah sebagai informasi dan laporan kepada masyarakat.
7. Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
8. Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
9. Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang Mengatur Prinsip-Prinsip Pelayanan yang Baik.
10. Peraturan Bupati Paser (Perbup) Nomor 52 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser.

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Buku Data Statistik Sektoral Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini mengandung maksud dan tujuan yang dapat dijabarkan sebagai berikut :



1. Mengkompilasi data kepegawaian seluruh satuan unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, sehingga menjadi satu kesatuan data informasi.
2. Menyajikan data kepegawaian, sehingga dapat diperoleh gambaran/ keadaan umum kepegawaian di Kabupaten Paser.
3. Menyajikan informasi data kepegawaian, sebagai bahan guna memenuhi kebutuhan unsur pimpinan dalam rangka perencanaan pembinaan pegawai serta untuk kebutuhan lainnya.
4. Sebagai bahan informasi perencanaan dan evaluasi pembangunan, khususnya di bidang kepegawaian untuk Pemerintah Kabupaten Paser.
5. Memenuhi dan mendukung perencanaan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian yang berkualitas dan terpadu, serta pengelolaan data kepegawaian yang akurat, akuntabel, lengkap, mutakhir, terintegrasi, mudah diakses dan berkelanjutan.

Memanfaatkan informasi hasil pengolahan dan analisa data untuk penyusunan program dan/atau evaluasi penyelenggaraan bukanlah hal yang dapat disepelekan. Metode penyajian informasi menjadi hal yang sangat penting agar seluruh data yang telah terdokumentasi dapat menghasilkan informasi yang dapat diakses oleh stakeholder dengan cara yang mudah dan cepat.

#### 1.4 Jenis Data yang Dikumpulkan

Data yang disajikan adalah berupa data kuantitatif yang selanjutnya dihimpun dan dikelompokkan dalam bentuk tabel atau daftar, yang selanjutnya diperjelas dalam bentuk diagram, grafik atau gambar yang selanjutnya untuk dianalisa atau ditarik kesimpulan sesuai kebutuhan.

Pengumpulan Data Statistik Sektoral Bidang Kepegawaian meliputi data-data yang sebagai berikut :

1. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir.
2. Jumlah ASN (PNS) Berdasarkan Jenis Kelamin.
3. Jumlah ASN (CPNS) Berdasarkan Jenis Kelamin.
4. Jumlah ASN (PPPK) Berdasarkan Jenis Kelamin.
5. Rekapitulasi Aparatur Berdasarkan Eselon/Non Eselon.
6. Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan.
7. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Usia/Umur.
8. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Agama.
9. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan/Pangkat.
10. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.
11. Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN.
12. Jumlah Aparatur yang Mengikuti Sumpah/Janji ASN.
13. Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah dan Pelantikan ASN Struktural.
14. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar.
15. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.
16. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK).
17. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS).
18. Jumlah Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN).
19. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi).



20. Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Penyelenggara Daerah terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN).
21. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Memperoleh Kenaikan Pangkat.
22. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
23. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Hukuman Disiplin.
24. Aplikasi/Software yang digunakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.
25. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir.

### 1.5 Sumber Dana dan Penyelenggara

Sumber dana Kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektoral pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp. 80.578.700,00 (Delapan Puluh Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Rupiah) yang berada pada Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Penyelenggara Kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektoral Tahun Anggaran 2021 adalah Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, Bagian Sekretariat, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser bertempat di Jl. Noto Soenardi (Komplek Perkantoran Bupati Paser), Tana Paser, Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur.

Berikut merupakan Tim Penyusun Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang telah diatur dan diputuskan di Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan Nomor : 800/19/BKPSDM/2021.

Gambar 1.1  
Tim Penyusun Kegiatan Data Statistik Sektoral  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



1.6 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

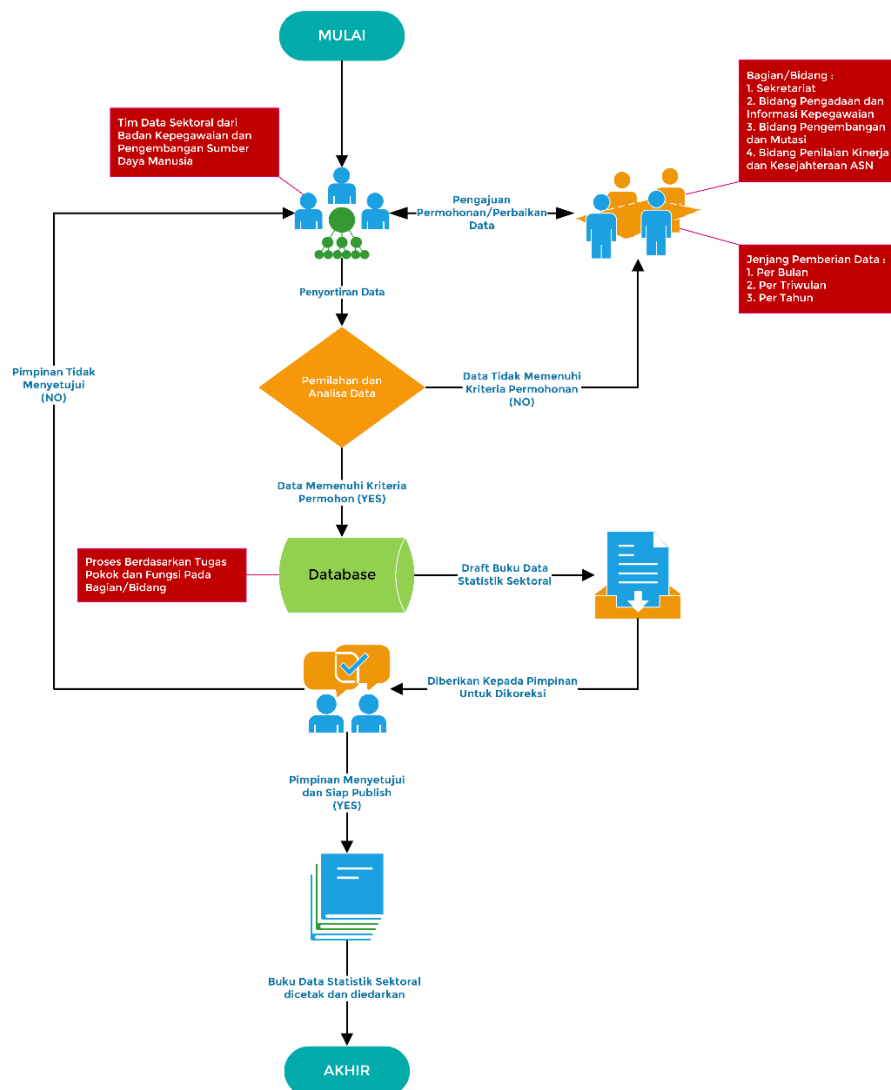
Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektoral dilakukan selama 12 (dua belas) bulan, yakni terhitung dari 01 Januari sampai dengan 31 Desember tahun 2021. Penyusunan dilakukan dengan menerapkan dua tahap, yakni Periode I (Januari – Juni) dan Periode II (Juli – Desember).

1.7 Metodologi Pengumpulan dan Pengolahan Data

Berlandaskan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 Pasal 12 bahwa “Dalam menyelenggarakan statistik, sektoral instansi pemerintah memperoleh data dengan cara : sensus, kompilasi produk administrasi dan cara lain sesuai dengan perkembangan ilmu dan pengetahuan dan teknologi”.

Metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan Data Statistik Sektoral Lingkup Bidang Kepegawaian dilakukan dengan cara mengkompilasi produk administrasi dengan memadukan ke sistem informasi kepegawaian yang telah terbangun. Pengolahan data kepegawaian dilaksanakan secara rutin dan dilaporkan setiap bulan.

Gambar 1.2  
 Flowchart (alur) Koordinasi dan Pengolahan Data Kegiatan Data Sektoral



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, 2021.

Dari flowchart (alur) dibawah dapat dijabarkan untuk pengumpulan data dan pengolahan data tersebut dikoordinasikan dan dilakukan oleh di tiap-tiap bagian/bidang di Badan Kepegawaian dan





Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, yakni di Bagian Sekretariat, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan dan Mutasi, dan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN serta selanjutnya diteruskan kepada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk diolah dan dianalisa data-data yang dikumpulkan.

Pengumpulan dan pengolahan data tersebut dilakukan secara terus menerus dan dilaporkan secara periodik dalam 2 (dua) periode dalam rangka mendukung penyelenggaraan aparatur pemerintahan di Kabupaten Paser.

Tipe pengumpulan data untuk kegiatan Penyusunan Buku Data Statistik Sektorial tersebut memakai metode Cross Sectional dan Longitudinal yakni dengan mengumpulkan data beberapa variabel pada beberapa periode tertentu untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel lain dan perubahan variabel tersebut dari populasi yang diamatinya dalam periode waktu yang berbeda. Contoh : Hubungan Kenaikan Pangkat dengan Hak (Sampel : Kenaikan Gaji Berkala) dan Penunjang Karir (Sampel : Jabatan Struktural) Aparatur Negara.

### 1.8 Perkiraan Margin Error

Perkiraan tingkat margin error kevalidan data dan informasi selalu diupayakan agar seminimalisir mungkin terjadi oleh Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dalam pembuatan Buku Data Statistik Sektorial Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Beberapa kendala termasuk penyebab lambannya penyusunan serta tingginya margin error penghitungan data dapat dikarenakan adanya kesalahan penghitungan dan analisa data yang masih dilakukan secara semi-manual, selain itu terkendala dari keterbatasan dana operasional kegiatan dan keterbatasan untuk peningkatan mutu Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) atau Bimbingan Teknis (BIMTEK) sebagai jembatan antara penyedia data dengan pengguna/pengelola data dalam pembuatan Buku Data Statistik Sektorial tersebut dan menuju arah program Satu Data Indonesia (SDI). Selain itu belum adanya konsistensi data yang disebabkan bedanya metodologi yang digunakan (metode tidak baku), sehingga masih lamban dan merasakan kesusahan dari tim Kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektorial untuk menyusun, mengolah, menganalisa dan merampungkan kegiatan tersebut.

### 1.9 Konsep dan Definisi

#### 1.9.1 Konsep dan Definisi Dasar Dalam Lingkup Penyusunan Data Statistik Sektorial

Berikut pemaparan konsep dan definisi dasar di dalam lingkup penyusunan Data Statistik Sektorial :

1. Data adalah informasi yang berupa angka tentang karakteristik (ciri-ciri khusus) suatu populasi. Data pun dapat difenisikan sebagai semua fakta dan angka-angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi.
2. Statistik merupakan kumpulan data dalam bentuk angka maupun bukan angka yang disusun dalam bentuk tabel, daftar atau diagram (grafik) yang berkaitan dengan suatu masalah tertentu. Data tersebut dapat diperoleh dengan cara pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis serta sebagai sistem yang mengatur keterkaitan antar unsur dalam penyelenggaraan statistik.
3. Sektorial adalah merupakan salah satu kalimat yang artinya menunjukkan tempat atau wilayah sekitar ruang lingkup lingkungan kecil dari suatu wilayah yang telah terbagi-bagi.





4. Data Statistik Sektorial adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang merupakan tugas pokok instansi yang bersangkutan.
5. Survei adalah pengumpulan data yang dilakukan sesuai pencacahan sampel untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi pada saat tertentu.
6. Spasial adalah data yang berkenaan dengan ruang atau tempat.
7. Kualitatif adalah data dari penjelasan kata verbal yang tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam penelitian, data kualitatif berupa gambaran yang memberikan atau menunjukkan kualitas mengenai objek penelitian tersebut atau yang dilakukan.
8. Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (measurable) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel tersebut dalam ilmu statistik merupakan atribut, karakteristik atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.
9. Valid adalah data yang benar dan dapat diterima dalam suatu sistem karena telah sesuai dengan peraturan.
10. Kompilasi Produk Administrasi merupakan cara pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data didasarkan pada catatan administrasi yang ada pada pemerintah dan atau masyarakat.
11. Metode Cross Sectional adalah penelitian yang dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada follow up, untuk mencari hubungan antara variabel independen (faktor resiko) dengan variabel dependen (efek).
12. Metode Longitudinal adalah salah satu jenis penelitian sosial yang membandingkan perubahan subjek penelitian setelah periode waktu tertentu.

### 1.9.2 Konsep dan Definisi Dalam Lingkup Data Kepegawaian

Berikut pemaparan konsep dan definisi di dalam lingkup data kepegawaian :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.
2. Perangkat Daerah adalah organisasi atau lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah di daerah.
3. Aparatur Negara adalah alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah provinsi, kabupaten atau kota. Namun seiring berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, terjadi perubahan sebutan atau istilah, dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
5. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan suatu organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Perangkat daerah dibentuk oleh masing-masing daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah.



6. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan. Pada Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 diperbarui oleh pemerintah dengan menerbitkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga definisi Pegawai Negeri SIPIL (PNS) dalam konteks pemerintahan Indonesia diganti dengan Aparatur Sipil Negara, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu jenis pekerjaan Aparatur Sipil Negara.
7. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah pegawai yang baru lulus tes seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahap pertama. Calon Pegawai Negeri Sipil belum mengikuti kewajiban untuk memenuhi syarat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan gaji 100%. Mereka digaji dengan persentase sejumlah 80% berdasarkan SK CPNS yang telah ditentukan dengan berpedoman pada undang-undang yang berlaku di Indonesia.  
Saat berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, kompetensi dan kinerja mereka dinilai berdasarkan formasi di saat mereka dinyatakan lulus seleksi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Jika mereka belum memenuhi kriteria penilaian tahap kedua, status calon dapat ditunda dengan ketentuan waktu tertentu. Jika belum memenuhi persyaratan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, mereka dinyatakan gugur atau dibatalkan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.
8. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah pegawai ASN yang diangkat jadi pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-undang. Berbeda dengan PNS, PPPK bukan pegawai tetap di pemerintahan. Sebagaimana statusnya yang tidak tetap, fasilitas yang didapatkan tentu berbeda dengan PNS.
9. Usia atau Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan.
10. Agama adalah suatu ajaran dan sistem yang mengatur tata keimanan/ kepercayaan dan peribadatan kepada Tuhan yang Maha Kuasa, serta tata kaidah terkait pergaulan manusia dengan manusia serta lingkungannya.
11. Golongan adalah tingkatan/level penggolongan jabatan yang disusun berdasarkan berat ringannya tugas dan tanggung jawab jabatan-jabatan didalam organisasi di suatu perusahaan/instansi.
12. Tingkat Pendidikan adalah adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan.
13. TASPEN merupakan kartu identitas / bukti diri yang wajib dimiliki setiap ASN dan merupakan jenis asuransi sosial pada PT. Taspen (Persero) yang memberikan jaminan keuangan bagi ASN pada saat pensiun atau kepada alih waris apabila peserta meninggal dunia.
14. KARIS dan KARSU kartu asuransi sosial dan digunakan sebagai salah satu syarat pengurusan pension, atau persyaratan administrasi kepegawaian lainnya. Bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa pemegangnya adalah istri/ suami sah dari ASN yang bersangkutan.
15. KARPEG merupakan kartu identitas ASN dan berfungsi sebagai kelengkapan administrasi kepegawaian. Berlaku selama menjadi ASN, bila telah berhenti sebagai ASN, maka Kartu Pegawai dengan sendirinya tidak berlaku lagi.



16. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan fungsi, tanggung jawab, suatu tugas, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN ke suatu organisasi.
17. Jabatan Struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).
18. Jabatan Fungsional Umum dan Tertentu adalah yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi.
19. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah merupakan sekelompok jabatan yang memiliki jabatan tinggi dalam suatu instansi pemerintahan.
20. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS.
21. Ijin Belajar adalah ijin mengikuti pendidikan bagi PNS tanpa meninggalkan tugas dan biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh pegawai yang bersangkutan.
22. Satya Lencana Karya Satya (SLKS) adalah sebuah tanda penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya. Satya Lencana Karya Satya dibagi dalam tiga kelas, yaitu Satya Lencana Karya Satya 10 Tahun, Satya Lencana Karya Satya 20 Tahun, dan Satya Lencana Karya Satya 30 Tahun.
23. Pemberhentian adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).
24. Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang yang pensiun biasanya hak atas dana pensiun atau pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan dana pensiun sampai seseorang tersebut meninggal dunia.
25. Batas Usia Pensiun (BUP) adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
26. Pendidikan Kepemimpinan (DIKPIM) adalah merupakan suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.
27. Pelatihan Paling Dasar (Latsar) Pra Jabatan adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebelum tahun 2015 dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan atau disingkat Diklat Prajabatan atau cukup disebut Prajab. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil), antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat ASN/PNS. Salah satu jenis diklat adalah Latsar CPNS (Golongan I, II, atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi ASN/PNS sesuai golongan tersebut di atas.



Latsar CPNS dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

28. Mutasi adalah salah satu media pengembangan pegawai, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik pemindahan itu sifatnya setarap dengan jabatan sebelumnya, naik ke jabatan yang lebih tinggi, maupun turun ke jabatan yang lebih rendah. Mutasi sendiri dapat dikarenakan perpindahan pegawai antar instansi yang melibatkan kedaerahan (perpindahan antar Kota/Kabupaten atau antar Provinsi).
29. Pangkat adalah salah satu kedudukan yang bisa menjadi penunjang tingkat jabatan untuk ASN/PNS mengenai tingkat tanggung jawab, tingkat dampak, tingkat kesulitan dan aturan kualifikasi pekerjaan yang di pakai untuk dasar penggajian.
30. Kenaikan Pangkat merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.
31. Kenaikan Pangkat Reguler adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
32. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah bentuk kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.
33. Prestasi Kerja/Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan , pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan
34. Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.
35. Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). LHKPN tidak hanya mencakup harta seorang penyelenggara negara, namun juga keluarga inti seperti pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan.
36. Hukuman Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
37. Kenaikan Gaji Berkala adalah kenaikan gaji yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yaitu setiap 2 (dua) tahun sekali dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
38. IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Survey IKM bertujuan untuk mengetahui



# Pemerintah Kabupaten Paser

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

tingkat kinerja unit pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik selanjutnya.



## BAB II GAMBARAN UMUM

### 2.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Memperhatikan Visi Pemerintah Kabupaten Paser yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser 2016-2021 adalah : “Terwujudnya Kabupaten Paser yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan”. Berdasarkan visi tersebut dan analisis permasalahan pokok di bidang kepegawaian, maka dirumuskan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai berikut :

#### **“Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional dan Berdaya Saing”**

Visi tersebut mengandung makna bahwa :

Sumber Daya Aparatur adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material (non financial) yang bertugas memberikan pelayanan.

Profesional adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang memiliki kompetensi yang memadai, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, berorientasi pada prestasi kerja, menekuni dan menguasai bidang tugasnya masing-masing serta memegang teguh akuntabilitas dan transparansi.

Berdaya Saing adalah kemampuan aparatur dalam menghasilkan produk berupa jasa atau pelayanan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dalam saat yang bersamaan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara konsisten dan berkelanjutan, dengan tetap terbuka terhadap persaingan eksternal.

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan tersebut, maka dirumuskan Misi sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur.
3. Penataan Sumber Daya Aparatur Daerah.
4. Pengembangan Sistem Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian.

Agar Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser bisa tercapai, tentunya dibutuhkan seluruh semangat dan keinginan yang kuat agar berhasil mencapai sasaran dengan waktu yang telah ditentukan. Pada umumnya, visi mengatur pemikiran seorang individu atau sebuah instansi agar dapat melaksanakan tujuan tertentu. Namun, mereka harus direncanakan dengan hati-hati. Meskipun sebuah pernyataan visi bersifat luhur dan berbasis masa depan, ia harus tetap diorganisasikan dan dilandasi untuk dapat ditindaklanjuti dan dapat dipahami oleh khalayak luas.

### 2.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah atau unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Paser yang bertanggung jawab kepada Bupati Paser sebagai penyelenggara pembangunan di bidang kepegawaian khususnya



dalam wilayah Pemerintah Kabupaten Paser. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Paser (Lembaran Daerah Kabupaten Paser Nomor 22 Tahun 2008).

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah membantu Bupati Paser dalam melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Sedangkan dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah.
2. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan BKPSDM.
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

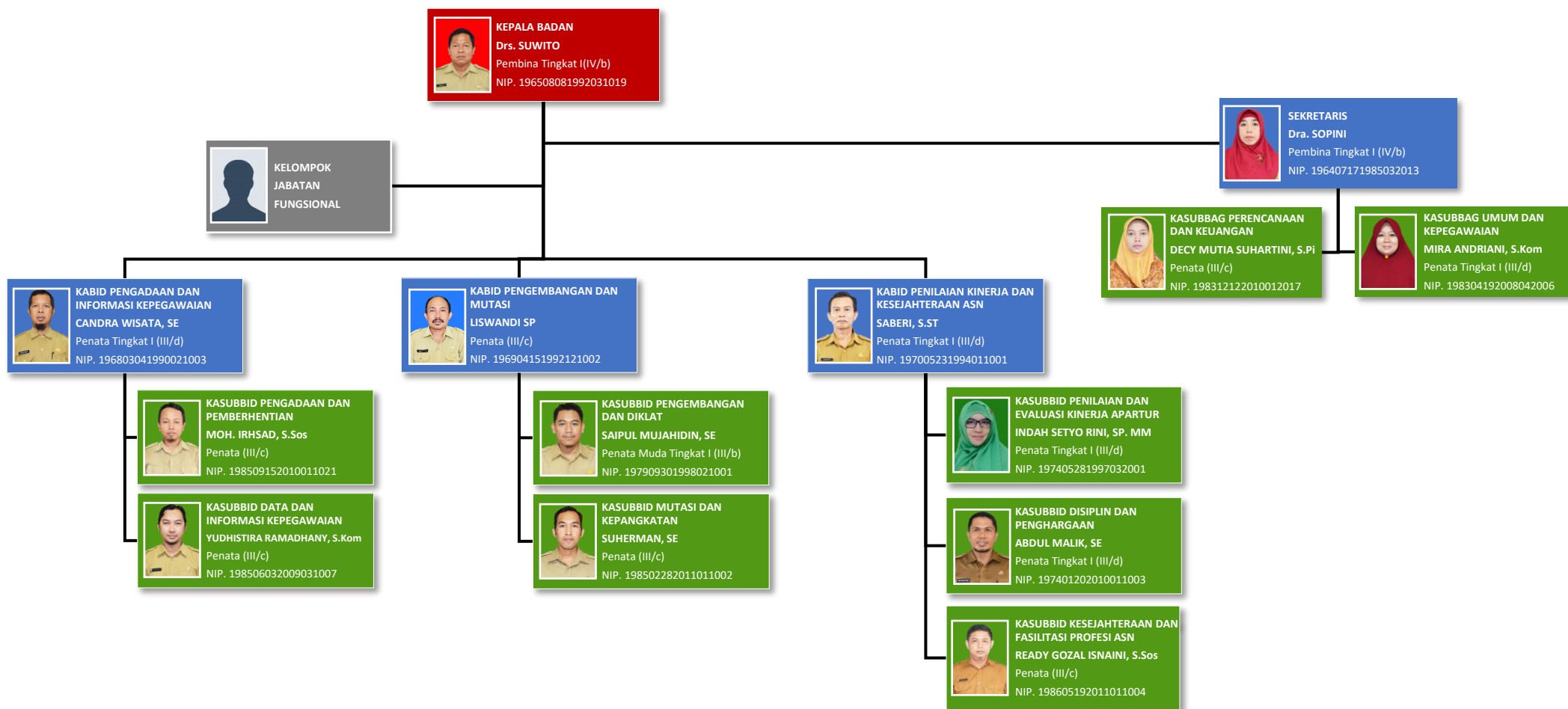
- A. Kepala Badan
- B. Sekretaris
  - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- C. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
  - b. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
- D. Bidang Pengembangan dan Mutasi, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Pengembangan dan Diklat
  - b. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
- E. Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - b. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan
  - c. Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi ASN

Uraian tugas dan fungsi masing-masing Bagian/Bidang dan Sub Bagian/Bidang lebih rinci diuraikan dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 52 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dan Peraturan Bupati Paser Nomor 75 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Sedangkan Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada diagram 2.1 berikut ini :





Diagram 2.1  
Struktur Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, 2021



## BAB III PEMBAHASAN

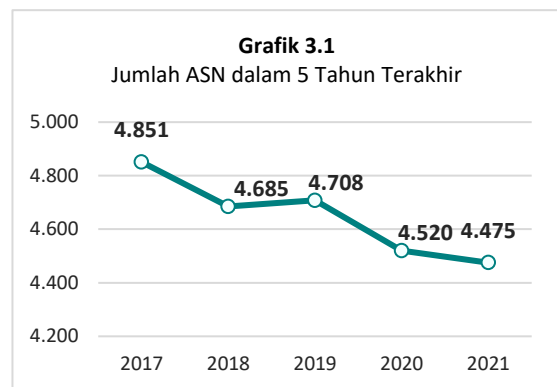
Statistik kepegawaian dipergunakan sebagai bahan laporan dan sumber data serta informasi dalam menyusun perencanaan, pelayanan, pembinaan dan pengembangan pegawai serta tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

Pengumpulan data sektoral di bidang kepegawaian dilakukan melalui cara kompilasi produk administrasi, yaitu dengan mengumpulkan data berdasarkan catatan administrasi yang ada pada Sistem Informasi Manajemen Terpadu (SIMPADU) yang pengelolaannya ada pada Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian serta berkoordinasi dengan bagian/bidang lainnya.

Data yang disajikan adalah informasi jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Paser yang telah dipilih berdasarkan jenis kelamin dan atribut lainnya.

### 3.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Paser di tahun 2021 berjumlah 4.475 orang, sehingga mengalami penurunan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 45 orang atau sekitar 1% dari tahun sebelumnya (Tahun 2020) berjumlah 4.520 orang. Jumlah kenaikan ASN tersebut dapat dicermati pada grafik disamping dan tabel dibawah.

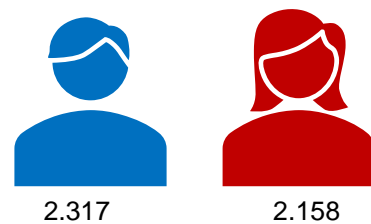


Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.1  
Jumlah ASN dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Selisih	Tren
2017	2.668	2.183	4.851	- 504	Menurun
2018	2.560	2.125	4.685	- 166	Menurun
2019	2.514	2.194	4.708	23	Meningkat
2020	2.396	2.124	4.520	- 188	Menurun
2021	2.317	2.158	4.475	- 45	Menurun

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



Pada tahun 2021 jumlah Aparatur Negara Pemerintah Kabupaten Paser berjumlah 4.475 orang, yang terdiri dari 2.317 atau 52% Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 2.158 atau 48% Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan. Trend ini mengalami 4 kali fase penurunan jumlah pegawai mulai dari tahun 2017 s.d. 2021, yakni sejumlah 504 orang di tahun 2017, 166 orang di tahun 2018, 188 orang di tahun 2020 dan terakhir di tahun 2021 sejumlah 45 orang.

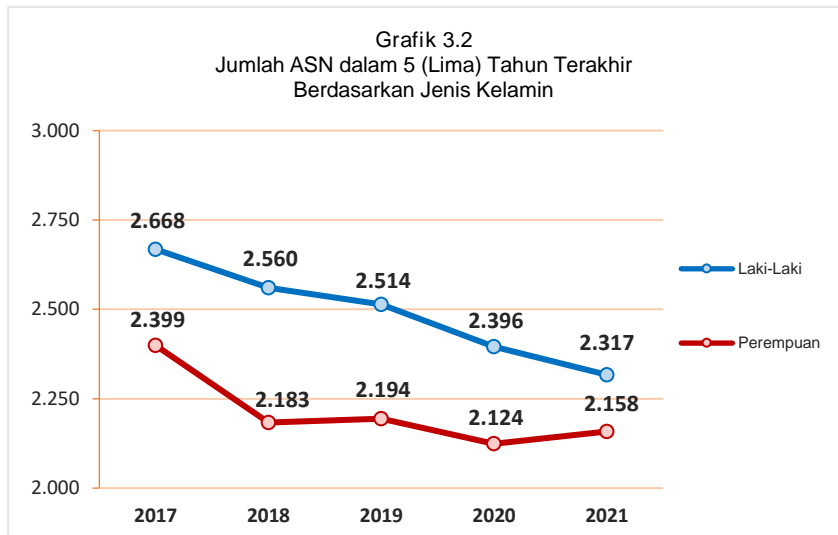
Hal ini tentunya akan berdampak dengan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang dibutuhkan. Jumlah pegawai ini terbantu dikarenakan adanya tenaga bantuan dari Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang masih diberdayakan oleh Pemerintah Kabupaten Paser, sehingga beban kerja tersebut tetap dapat dijalankan.



Berikut ini merupakan gambaran perkembangan jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Paser mulai tahun 2017 s.d 2021 berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat di grafik berikut ini.

Kepengurusan data Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan

Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.



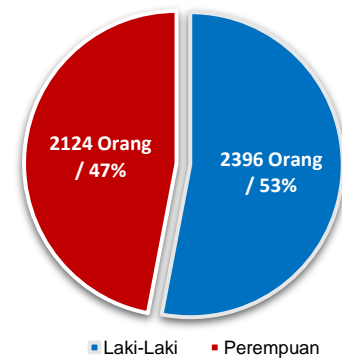
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

### 3.2 Jumlah ASN (PNS) Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah berjumlah 4.336 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

- ASN PNS dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 2.265 orang atau 52,2% dari total keseluruhan PNS.
- ASN PNS dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 2.071 orang atau 47,8% dari total keseluruhan PNS.

**Grafik 3.3**  
Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin



**Tabel 3.2**  
Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin

Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Tahun -1	Selisih	%
2.265	2.071	4.336	4.520	- 184	- 4,07

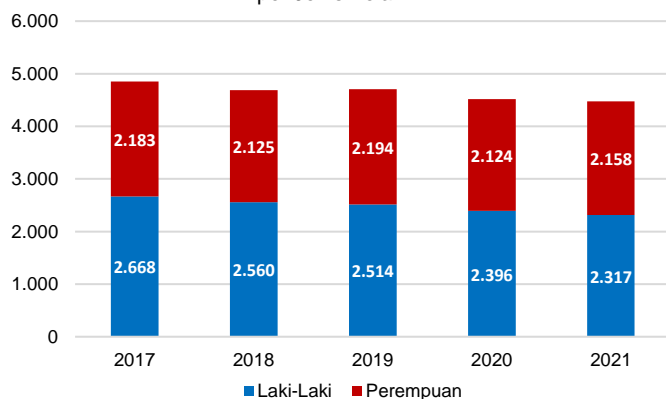
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Jumlah Aparatur Sipil Negara PNS yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi dari jumlah keseluruhan pegawai ASN PNS yang ada di Kabupaten Paser. Jumlah dominasi itu sebesar 52,2% berbanding 47,8% dari jumlah pegawai ASN PNS berjenis kelamin perempuan.

Adapun komposisi jumlah ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut ini.

Dari tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur PNS mengalami penurunan jumlah aparatur,

**Grafik 3.4**  
Jumlah ASN PNS berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



yakni sebanyak 184 orang atau sekitar -4,07% dari tahun sebelumnya. Adapun komposisi jumlah ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan tahun per jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut ini.

Melihat dari trend selama 5 tahun terakhir (2017 s.d 2021) dapat diperhitungkan bahwa tingkat pertumbuhan ASN (PNS) hanya pada tahun 2019 yang mengalami pertumbuhan yakni sebanyak 4.708 orang, sedangkan pada tahun 2018, 2019, 2020 hingga 2021 mengalami

Tabel 3.3  
Jumlah ASN PNS berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2017	2018	2019	2020	2021
Laki-Laki	2.668	2.560	2.514	2.396	2.317
Perempuan	2.183	2.125	2.194	2.124	2.158
<b>JUMLAH</b>	<b>4.851</b>	<b>4.685</b>	<b>4.708</b>	<b>4.520</b>	<b>4.475</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

penurunan yang cukup signifikan. Alhasil penyebab penurunan ini dikarenakan antara jumlah pengadaan ASN dengan jumlah ASN yang mendapatkan pemberhentian, seperti Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), Atas Permintaan Sendiri hingga Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran/Tindak/Pidana/ Penyelewengan tidak berimbang.

Kepengurusan data Jumlah ASN (PNS) Berdasarkan Jenis Kelamin tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.3 Jumlah ASN (CPNS) Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah ASN Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah berjumlah 139 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

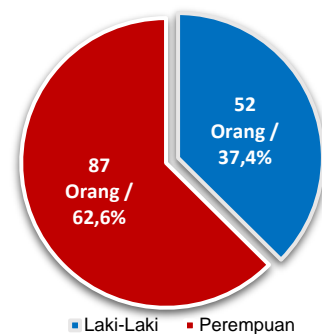
- ASN CPNS dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau 37,4% dari total keseluruhan CPNS.
- ASN CPNS dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 87 orang atau 62,6% dari total keseluruhan CPNS.

Jumlah Aparatur Sipil Negara CPNS yang berjenis kelamin perempuan mendominasi dari jumlah keseluruhan pegawai ASN CPNS yang ada di Kabupaten Paser. Jumlah dominasi itu sebesar 62,6% berbanding 37,4% dari jumlah pegawai ASN CPNS berjenis kelamin laki-laki.

Adapun komposisi jumlah ASN Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan tahun per jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut ini.

Melihat dari trend selama 5 tahun terakhir (2017 s.d 2021) maka dapat terlihat jelas bahwa pertumbuhan ASN melalui Kegiatan Pengadaan ASN baik kategori CPNS maupun PPPK hanya berjumlah 305 orang. Tentu angka ini masih jauh dari kategori sesuai/seimbang dengan jumlah ASN yang mendapatkan pemberhentian, baik berupa pemberhentian Batas Usia Pensiun (BUP), Hukuman Disiplin hingga dikarenakan Wafat/Meninggal Dunia.

Grafik 3.5  
Jumlah ASN CPNS per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.4  
Jumlah ASN CPNS per Jenis Kelamin

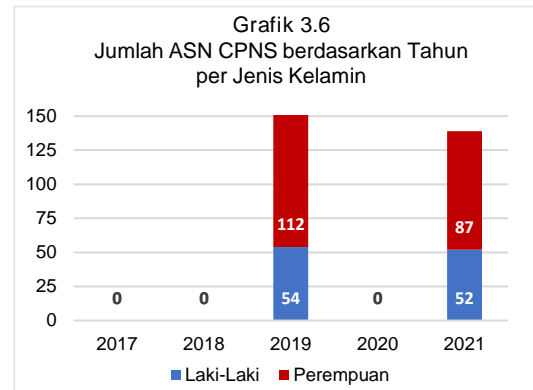
Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
52	87	139

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.5  
 Jumlah ASN CPNS berdasarkan Tahun per Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Laki-Laki	0	0	54	0	52	106
Perempuan	0	0	112	0	87	199
<b>JUMLAH</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>166</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	<b>305</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



Gambar 3.1  
 Pelaksanaan Seleksi ASN CPNS



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Kepengurusan data Jumlah ASN (CPNS) Berdasarkan Jenis Kelamin tersebut tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian, Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian dan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

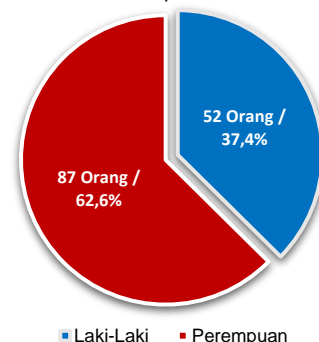
### 3.4 Jumlah ASN (PPPK) Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah berjumlah 36 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

- ASN PPPK dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau 55,6% dari total keseluruhan PPPK.
- ASN PPPK dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau 44,4% dari total keseluruhan PPPK.

Jumlah Aparatur Sipil Negara PPPK yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi dari jumlah keseluruhan pegawai ASN PPPK yang ada di Kabupaten Paser. Jumlah dominasi itu sebesar 55,6% berbanding 44,4% dari jumlah pegawai ASN PPPK berjenis kelamin perempuan.

Grafik 3.7  
 Jumlah ASN PPPK per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Adapun komposisi jumlah ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut ini.



Tabel 3.6  
Jumlah ASN (PPPK) per Jenis Kelamin

Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
20	16	36

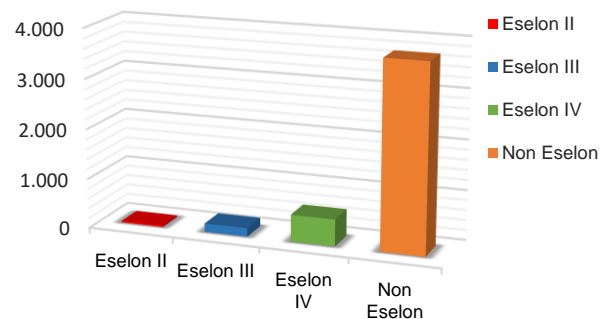
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Kepengurusan data Jumlah ASN (PPPK) Berdasarkan Jenis Kelamin tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian, Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian dan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.5 Rekapitulasi Aparatur Berdasarkan Eselon/Non Eselon

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Sistem Informasi Pelayanan Terpadu (SIMPADU) terdapat 28 Aparatur untuk Eselon II yang meliputi Eselon II.A dan Eselon II.B, 171 Aparatur untuk Eselon III yang meliputi Eselon III.A dan Eselon III.B, 539 Aparatur untuk Eselon IV yang meliputi Eselon IV.A dan Eselon IV.B serta 3.737 Aparatur untuk Non Eselon. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan dari total jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, yakni 4.475 Aparatur.

Grafik 3.8  
Rekapitulasi Aparatur Berdasarkan Eselon/Non Eselon



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Adapun komposisi rekapitulasi Aparatur Eselon/Non Eselon di Kabupaten Paser tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Eselon II berjumlah 28 orang atau 0,6% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 25 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 3 orang berjenis kelamin perempuan.
- Eselon III berjumlah 171 orang atau 3,8% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 132 orang yang berjenis kelamin laki-laki dan 39 orang yang berjenis kelamin perempuan.
- Eselon IV berjumlah 539 orang atau 12,1% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 337 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 202 orang yang berjenis kelamin perempuan.
- Non Eselon berjumlah 3.737 orang atau 83,5% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 1.823 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 1.914 orang yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.7  
Jumlah Aparatur Eselon/Non Eselon per Jenis Kelamin

Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
Eselon II				
Eselon II.A	1	0	1	0,63
Eselon II.B	24	3	27	
Eselon III				
Eselon III.A	46	10	56	3,82
Eselon III.B	86	29	115	
Eselon IV				
Eselon IV.A	291	181	472	12,04
Eselon IV.B	46	21	67	
Non Eselon				
Non Eselon	1.823	1.914	3.737	83,51
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.





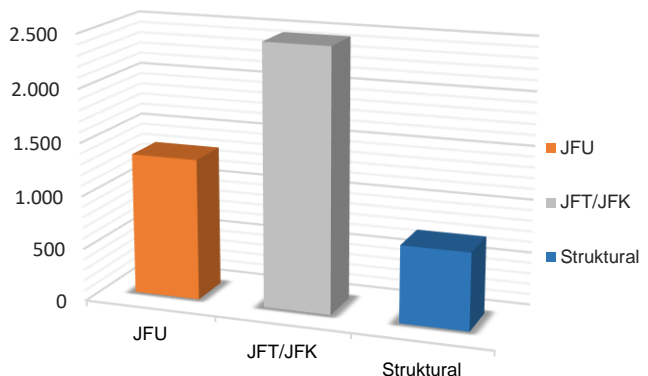
Kepengurusan data rekapitulasi Aparatur Eselon/Non Eselon tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian, Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian dan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.6 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Sistem Informasi Pelayanan Terpadu (SIMPADU) terdapat 2.417 Aparatur untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU), 1.320 Aparatur untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)/Khusus (JFK) dan 738 Aparatur untuk Jabatan Struktural. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan dari total jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, yakni 4.475 Aparatur.

Adapun komposisi jumlah ASN berdasarkan Jenis Jabatan per jenis kelamin yang dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut ini.

Grafik 3.9  
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

a. Jabatan Fungsional Umum (JFU) berjumlah 2.417 orang atau 54% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 1.020 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 1.397 orang berjenis kelamin perempuan.

b. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)/Khusus (JFK) berjumlah 1.320 orang atau 29,5% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 803 orang yang berjenis kelamin laki-laki dan 517 orang yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.8

Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
Jabatan Fungsional Umum (JFU)	1.020	1.397	2.417	54,0
Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)/Khusus (JFK)	803	517	1.320	29,5
Jabatan Struktural	494	244	738	16,5
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

c. Jabatan Struktural berjumlah 738 orang atau 16,5% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 494 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 244 orang yang berjenis kelamin perempuan.

d. Non Eselon berjumlah 3.737 orang atau 83,5% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 1.823 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 1.914 orang yang berjenis kelamin perempuan.

Kepengurusan data Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.



### 3.7 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Usia/Umur

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah sebesar 4.475 orang. Pada komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia di dominasi di usia 51-55 tahun dengan jumlah 957 orang atau sekitar 21,39% dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang termuda sebanyak 1 orang dengan usia  $\leq$  tahun atau sekitar 0,02%. Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Tabel 3.9  
Jumlah ASN Berdasarkan Usia per Jenis Kelamin

Usia	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
$\geq$ 56 (Lebih Dari atau Sama Dengan 56 Tahun)	427	264	691	15,44	601	90
51 – 55	565	392	957	21,39	1.048	- 91
46 – 50	433	355	788	17,61	797	- 9
41 – 45	404	403	807	18,03	816	- 9
36 – 40	287	351	638	14,26	697	- 59
31 – 35	133	244	377	8,42	367	10
26 – 30	57	125	182	4,07	167	15
21 – 25	10	24	34	0,76	27	7
$\leq$ 20 (Kurang Dari atau Sama Dengan 20 Tahun)	1	0	1	0,02	0	1
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100,00</b>	<b>4.520</b>	<b>- 45</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik usia tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

a. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang berusia lebih dari 56 tahun adalah sebanyak 691 orang atau 15,44% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

b. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang berusia rentang 51-55 tahun adalah sebanyak 957 orang atau 21,39% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser. Jumlah pegawai di rentang usia 51-55 tahun inilah yang mendominasi jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

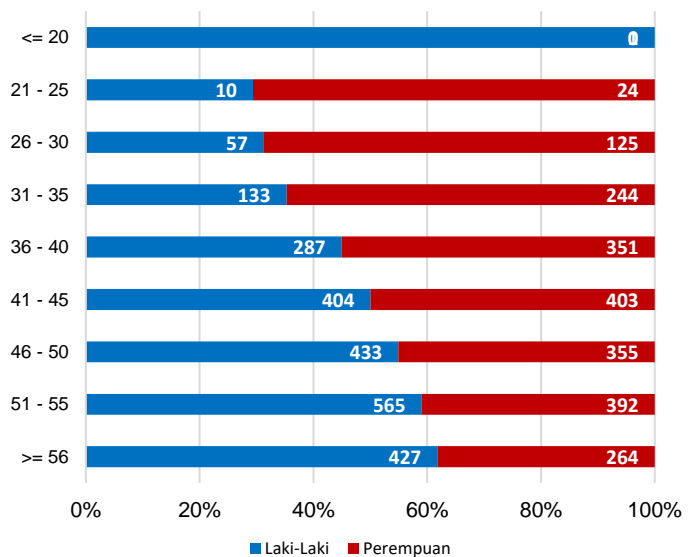
c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang berusia rentang 46-50 tahun adalah sebanyak 788 orang atau 17,61% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

d. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia rentang 41-45 tahun adalah sebanyak 807 orang atau 18,03% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

e. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia rentang 36-40 tahun adalah sebanyak 638 orang atau 14,26% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Grafik 3.10  
Jumlah ASN Berdasarkan Usia per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



- f. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia rentang 31-35 tahun adalah sebanyak 377 orang atau 8,42% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- g. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia rentang 26-30 tahun adalah sebanyak 182 orang atau 4,07% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- h. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia rentang 21-25 tahun adalah sebanyak 34 orang atau 0,76% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- i. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia kurang dari 20 adalah sebanyak 1 orang atau 0,02% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan usia yang cukup signifikan di tahun 2021 untuk ASN dengan rentang usia lebih dari 56 tahun, yakni 90 orang dan terjadi penurunan drastis untuk ASN dengan rentang usia 51-55 tahun, yakni sebanyak 91 orang dibandingkan di tahun 2020.

Kepengurusan data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Usia tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.8 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Agama

Jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah sebesar 4.475 orang. Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis agama tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Jumlah pegawai dengan agama Islam mendominasi jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni berjumlah 4.283 orang atau 95,71% dari total jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Sedangkan paling rendah ada di agama Budha, yakni berjumlah 2 orang atau 0,04% dari total jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

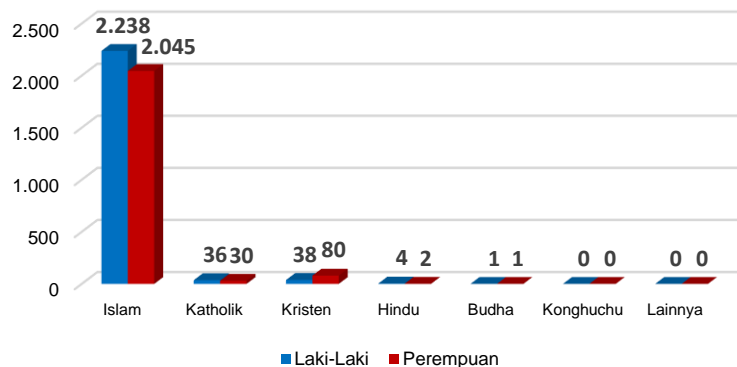
Dari tabel dan grafik agama disamping, dapat disimpulkan beberapa hal

Tabel 3.10  
Jumlah ASN berdasarkan Agama per Jenis Kelamin

Agama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
Islam	2.238	2.045	4.283	95,71	4.375	- 92
Katholik	36	30	66	1,47	48	18
Kristen	38	80	118	2,64	92	26
Hindu	4	2	6	0,13	5	1
Budha	1	1	2	0,04	0	2
Konghuchu	0	0	0	0,00	0	0
Lainnya	0	0	0	0,00	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100</b>	<b>4.520</b>	<b>- 45</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.11  
Jumlah ASN berdasarkan Agama per Jenis Kelamin



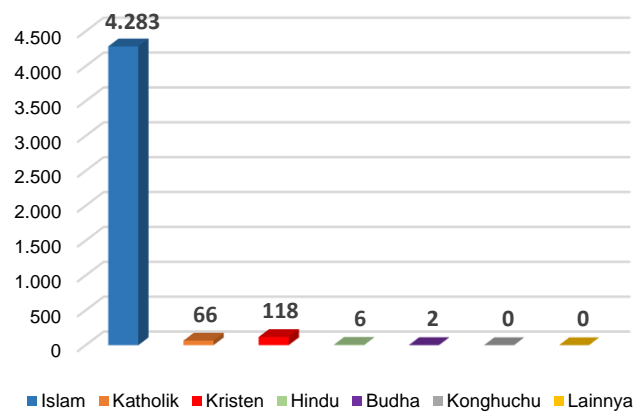
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.





- a. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Islam adalah sebanyak 4.283 orang atau 95,71% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- b. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Katholik adalah sebanyak 66 orang atau 1,47% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Kristen adalah sebanyak 118 orang atau 2,64% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Grafik 3.12  
Jumlah ASN Berdasarkan Agama



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

- d. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Hindu adalah sebanyak 6 orang atau 0,13% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- e. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Budha adalah sebanyak 2 orang atau 0,04% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- f. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Konghuchu dan Lainnya adalah sebanyak 0 orang atau 0% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan terjadinya penurunan drastis ASN dengan kualifikasi agama Islam, yakni sebanyak -92 orang. Sedangkan terjadi peningkatan untuk ASN dengan kualifikasi agama Kristen, yakni sebanyak 26 orang.

Kepengurusan data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Agama tersebut di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.9 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan/Pangkat

Ada tiga jenis kategori kenaikan pangkat bagi seorang PNS. Kenaikan pangkat reguler, jabatan fungsional tertentu, dan jabatan struktural.

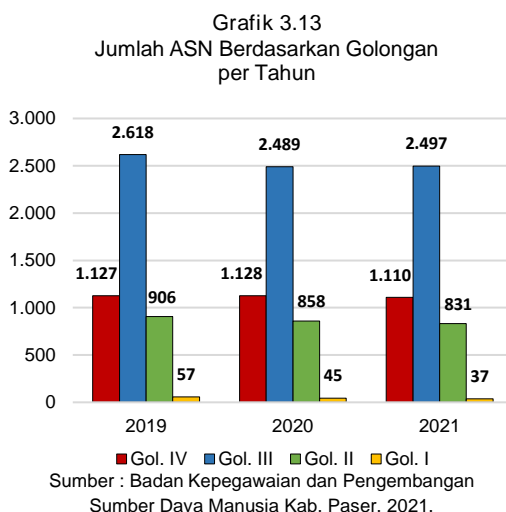
1. Kenaikan pangkat PNS reguler Kenaikan pangkat reguler bagi PNS diberikan minimal 4 tahun sekali atau setelah PNS bersangkutan menjabat posisi terakhir dalam rentan waktu 4 tahun. Sebagai contoh seorang yang baru meniti karir sebagai PNS dengan ijazah SMA, maka begitu diterima sebagai PNS akan masuk ke dalam golongan IIa. Setiap 4 tahun PNS bersangkutan bisa mendapatkan kenaikan pangkat reguler bertahap menjadi IIb, IIc, dan IId. PNS dengan pendidikan SMA ini bisa meniti karir hingga golongan III. Dalam aturan ASN, PNS juga diperbolehkan mengambil sekolah kembali untuk mendapatkan ijazah lebih tinggi. Ijazah terakhir ini bisa diajukan untuk mendapatkan penyesuaian kenaikan pangkat, namun dengan sejumlah syarat tertentu.
2. Kenaikan pangkat pilihan jabatan struktural PNS Syarat kenaikan pangkat pilihan jabatan struktural adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang menduduki jabatan struktural pada unit dinas tertentu setelah memenuhi kriteria. Beberapa syarat lain yang harus dipenuhi bagi PNS yakni telah menjabat minimal satu tahun dalam pangkat dan satu tahun dalam jabatan. PNS bersangkutan juga harus mendapatkan nilai SKP baik selama 2 dua tahun terakhir.



3. Kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional PNS Kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional sebenarnya hampir mirip dengan kenaikan pangkat pilihan jabatan struktural. PNS jabatan fungsional adalah ASN yang memiliki tugas fungsional tertentu. Pengangkatannya diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Berbeda dengan kenaikan pangkat reguler PNS, jabatan fungsional diberikan kenaikan pangkat pilihan. Syarat yang harus dipenuhi antara lain penilaian pelaksanaan pekerjaan bernilai baik dalam 2 tahun terakhir, dan lulus ujian dinas kenaikan pangkat bagi yang pindah golongan. Syarat tersebut bisa diabaikan jika PNS sedang menempuh pendidikan atau pelatihan, dan kenaikan pangkatnya tak melebihi pangkat atasannya.

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah sebesar 4.475 orang dan dari jumlah tersebut dipilah lagi berdasarkan jenis kelamin. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk Golongan IV berjumlah 1.110 orang atau sekitar 24,80%, untuk Golongan III mendominasi yakni berjumlah 2.497 orang atau sekitar 55,80%, untuk Golongan II berjumlah 831 orang atau sekitar 18,57% dan untuk golongan paling sedikit yakni Golongan I berjumlah 37 orang atau sekitar 0,83%.

Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Golongan/Pangkat tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.



Tabel 3.11  
Jumlah SN Berdasarkan Sub Golongan per Jenis Kelamin

Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Total	%
Golongan IV				24,80
Gol. IV/e	0	0	0	0,00
Gol. IV/d	2	0	2	0,18
Gol. IV/c	32	4	36	3,24
Gol. IV/b	259	252	511	46,04
Gol. IV/a	331	230	561	50,54
Golongan III				55,80
Gol. III/d	426	376	802	32,12
Gol. III/c	259	379	638	25,55
Gol. III/b	305	453	758	30,36
Gol. III/a	135	164	299	11,97
Golongan II				18,57
Gol. II/d	243	125	368	44,28
Gol. II/c	168	146	314	37,79
Gol. II/b	80	24	104	12,52
Gol. II/a	40	5	45	5,42
Golongan I				0,83
Gol. I/d	26	0	26	70,27
Gol. I/c	10	0	10	27,03
Gol. I/b	1	0	1	2,70
Gol. I/a	0	0	0	0,00
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

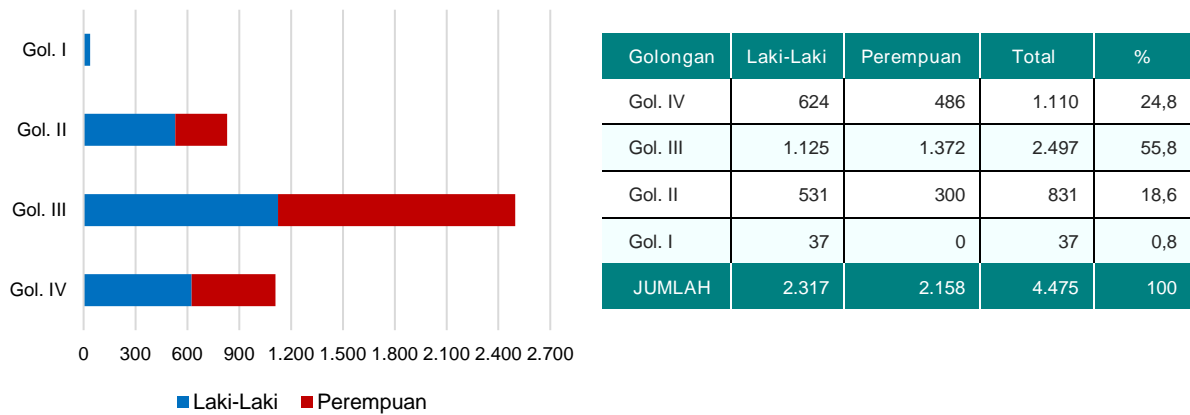
Dari tabel dan grafik golongan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Golongan I adalah sebanyak 37 orang atau 0,8% dari total seluruh Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Golongan II adalah sebanyak 831 orang atau 18,6% dari total Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.



- c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Golongan III adalah sebanyak 2.497 orang atau 55,8% dari total seluruh Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Golongan ini mendominasi jumlah dari total Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.
- g. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Golongan IV adalah sebanyak 1.110 orang atau 24,8% dari total seluruh Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

Grafik 3.14 dan Tabel 3.12  
Jumlah ASN berdasarkan Golongan per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan terjadinya jumlah ASN paling banyak terdapat di golongan III, yakni sejumlah 2.497 orang atau sekitar 55,8% dari keseluruhan jumlah ASN di Kabupaten Paser serta golongan paling sedikit diduduki oleh golongan I dengan jumlah aparatur ASN sebanyak 37 orang atau sekitar 0,8% dari keseluruhan jumlah ASN.

Kepengurusan data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan tersebut di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.10 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2021 adalah sebesar 4.475 orang dan dari jumlah tersebut dipilah lagi berdasarkan jenis kelamin untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Dari sekian jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tingkatan pendidikan S-1 (Sarjana Strata 1) mendominasi tingkat pendidikan Aparatur Negara di Kabupaten Paser, yakni di angka 2.267 atau sekitar 50,66% dari total 4.475 Aparatur Negara yang terdiri dari 1.086 orang berjenis kelamin laki-laki dan 1.181 orang berjenis kelamin perempuan. berada di tingkat pendidikan S-3 (Sarjana Strata 3) yang terdiri dari 2 orang atau sekitar 0,04%, Untuk tingkatan pendidikan paling sedikit berada di tingkat pendidikan S-3 (Sarjana Strata 3) yang terdiri dari 2 orang atau sekitar 0,04%, dari total 4.475 Aparatur Negara, yakni 1 orang berjenis kelamin laki-laki dan 1 orang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.13  
Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Total	%	Tahun -1	Selisih
S-3	1	1	2	0,04	2	0
S-2	206	103	309	6,91	319	- 10
S-1	1.086	1.181	2.267	50,66	2.152	115
D-IV	29	24	53	1,18	46	7
D-III	177	439	616	13,77	619	- 3
D-II	95	92	187	4,18	242	- 55
D-I	7	13	20	0,45	20	0



Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

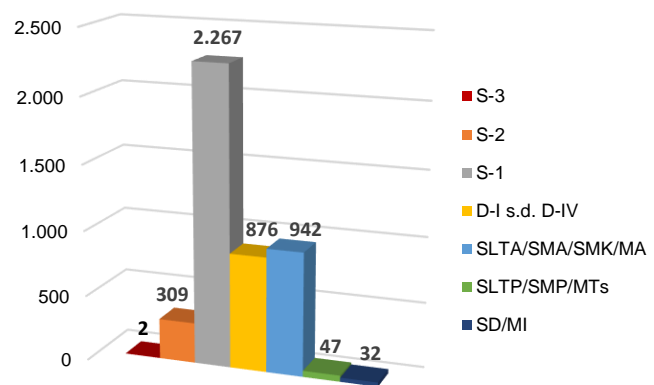
Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Total	%	Tahun -1	Selisih
SLTA/SMA/SMK/MA	637	305	942	21,05	51	891
SLTP/SMP/MTs	47	0	47	1,05	1.032	- 985
SD/MI	32	0	32	0,72	37	- 5
<b>JUMLAH</b>	<b>2.317</b>	<b>2.158</b>	<b>4.475</b>	<b>100</b>	<b>4.520</b>	<b>- 45</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik tingkat pendidikan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 2 orang atau 0,04%, Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 309 orang atau 6,91% dan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 2.267 orang atau 50,66% di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Tingkat Pendidikan D-IV sebanyak 53 orang atau 1,18%, Tingkat Pendidikan D-III sebanyak 616 orang atau 13,77%, Tingkat Pendidikan D-II sebanyak 187 orang atau 4,18% dan Tingkat Pendidikan D-I sebanyak 20 orang atau 0,45% di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Tingkat Pendidikan SLTA/SMA/SMK/MA sebanyak 942 orang atau 21,05%, SLTP/SMP/MTs sebanyak 47 orang atau 1,05% dan Tingkat Pendidikan SD/MI sebanyak 32 orang atau 0,72% di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

Grafik 3.15  
Jumlah ASN berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan terjadinya jumlah ASN paling banyak terdapat di pendidikan S-1, yakni sejumlah 2.267 orang atau sekitar 50,66% dari keseluruhan jumlah ASN di Kabupaten Paser serta golongan paling sedikit diduduki oleh pendidikan S-3 dengan jumlah aparatur ASN sebanyak 2 orang atau sekitar 0,04% dari keseluruhan jumlah ASN. Dari analisa diatas pun pendidikan di tingkat SLTA/SMA/SMK/MA mengalami penumpukan sebanyak 942 orang. Hal ini diharapkan agar kedepannya dapat ditingkatkan sehingga tingkat pendidikan Aparatur Pemerintah Kabupaten Paser dapat meningkat ke jenjang yang lebih tinggi.

Kepengurusan data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Tingkat Pendidikan tersebut di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

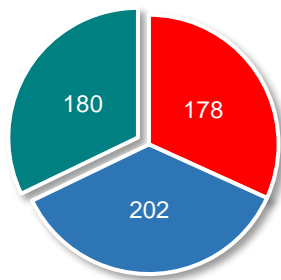
### 3.11 Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN

Kartu Pegawai (Karpeg) adalah merupakan kartu identitas ASN. Karpeg ditetapkan secara terpusat oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara, bagi Pegawai Negeri Sipil baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah. BKPSDM Kabupaten Paser disini dalam kaitannya pengajuan usul KARPEG adalah sebagai fasilitator yang akan membantu ASN untuk menyampaikan usulan permohonan penerbitan Karpeg ke BKN.



Adapun fungsi dan manfaat dari Karpeg selain sebagai identitas adalah berguna untuk keperluan administratif kepegawaian seperti untuk syarat kenaikan pangkat, pensiun dan lain-lain. Sehingga dengan kata lain sebagai seorang ASN maka kita wajib memiliki Karpeg, mengingat kita tidak terlepas dari keperluan administratif kepegawaian yang sering kali mewajibkan atau mensyaratkan adanya Karpeg. Kemudian, Kartu Pegawai berlaku selama menjadi ASN, bila telah berhenti sebagai ASN, maka Kartu Pegawai dengan sendirinya tidak berlaku lagi. Kartu Pegawai diberikan kepada pegawai yang secara penuh telah berstatus ASN. Kartu Pegawai merupakan salah satu syarat untuk pengusulan kenaikan pangkat, pengajuan pensiun, pengajuan pengembalian THT Taspen, dan pengajuan Taperum.

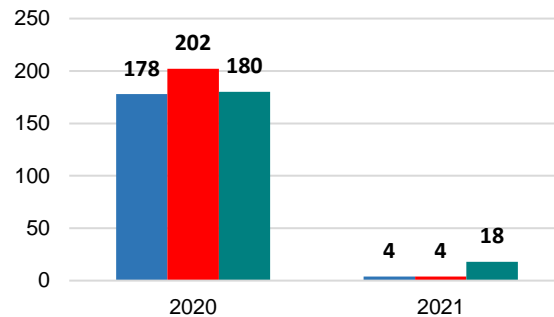
Grafik 3.16  
Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG),  
Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN



■ KARPEG ■ KARIS/KARSU ■ TASPEN

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.17  
Perbandingan Jumlah Penerbitan Kartu  
Administrasi Kepegawaian per Tahun



■ KARPEG ■ KARIS/KARSU ■ TASPEN

Tabel 3.14

Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG),  
Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN

Jenis Kartu	Jumlah	Tahun -1	Selisih
KARPEG	178	4	174
KARIS/KARSU	202	4	198
TASPEN	180	18	162

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Pada tahun 2021 terdapat 178 penerbitan Kartu Pegawai (Karpeg), 80 Kartu Istri (KARIS), 122 Kartu Suami (KARSU) dan 180 Kartu Taspen. Adapun komposisi penerbitan ke empat jenis kartu tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Kepengurusan data jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri / Suami (KARIS/ KARSU) dan TASPEN tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan

Data Kepegawaian, Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dan Sub Kegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.12 Jumlah Aparatur yang Mengikuti Sumpah/Janji ASN

Pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Paser tercatat 151 Aparatur Negara yang mengikuti pelantikan Sumpah/Janji ASN, yang mana terdiri dari 59 Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 92 Aparatur berjenis kelamin perempuan. Tujuan dari pada pengambilan Sumpah/Janji ASN adalah agar para aparatur negara ini mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah serta bermental baik, bersih, jujur, berdaya guna dan penuh tanggung jawab terhadap tugasnya serta di dalam mendukung usaha pemerintah guna mendorong terciptanya Good Governance.

Selain itu untuk menjamin penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan serta pembangunan yang berdaya guna dan berhasil, lalu untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil maka dibutuhkan Sumpah/Janji ASN yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Kabupaten Paser. Adapun komposisi Aparatur yang Mengikuti Sumpah/Janji ASN tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

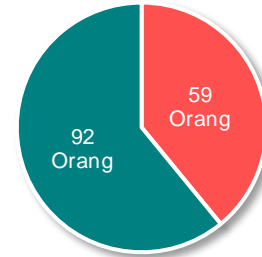
Tabel 3.15  
Jumlah ASN yang Mengikuti Sumpah/Janji per Jenis Kelamin

Laki-Laki	Perempuan	Total
64	102	166

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

- Jumlah Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki yang mengikuti Sumpah Janji di tahun 2021 di lingkungan Pemerintah Kab. Paser adalah sebanyak 59 orang atau 39,1% dari total keseluruhan 151 orang.
- Jumlah Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki yang mengikuti Sumpah Janji di tahun 2021 di lingkungan Pemerintah Kab. Paser adalah sebanyak 92 orang atau 60,9% dari total keseluruhan 151 orang.

Grafik 3.18  
Jumlah ASN yang Mengikuti Sumpah/Janji per Jenis Kelamin



■ Laki-Laki ■ Perempuan

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Pelaksanaan Sumpah Janji ASN di tahun 2021 dilaksanakan di Gedung Awa Mangkuruku dengan menggunakan metode Offline beserta menerapkan Protokol Pencegahan Covid-19 dikarenakan sebagai langkah tanggap dari Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia dalam mendukung upaya pemerintah melawan wabah Virus Covid-19. Pelaksanaan tersebut dihadiri dan dibuka oleh Bupati Paser dr. Fahmi Fadli, Wakil Bupati Paser Hj. Syarifah Masitah Assegaf, S.H., Sekretaris Daerah Drs. Katsul Wijaya, M.Si serta jajaran pejabat dan staff lainnya. Pelaksanaan acara tersebut menerapkan 3M, yakni menggunakan masker, mencuci tangan dan menjaga jarak.

Kepengurusan data Jumlah Aparatur yang Mengikuti Sumpah Janji ASN tersebut berada di Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.13 Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah & Pelantikan ASN

Pada tahun 2021 tercatat Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Paser melaksanakan pengambilan Sumpah & Pelantikan Pejabat Struktural kepada 359 ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan ini merupakan bagian dari upaya pembinaan ASN sesuai dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Tujuannya agar ASN mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah, serta memiliki mental yang baik, jujur, bersih, berdayaguna, dan penuh tanggung jawab terhadap tugasnya dan dalam upaya mendukung usaha pemerintah untuk mendorong terwujudnya Good and Clean Government.

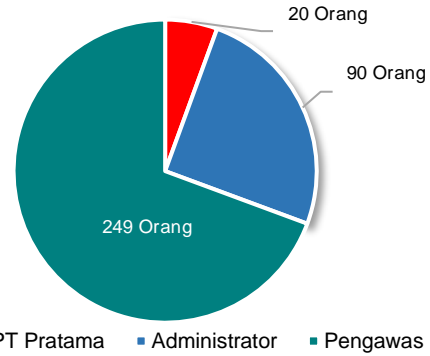
Selain itu tujuan lainnya sebagai salah satu jembatan pengembangan potensi pegawai struktural yang dinilai Pemerintah Kabupaten Paser dapat memberikan dampak efektif sebagai sarana evaluasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, melahirkan kreatifitas dan mengobarkan kembali semangat kerja yang hampir padam pada setiap pejabat struktural yang telah ada sebelumnya. Berikut komposisi jumlah Pejabat Struktural Mengikuti Sumpah dan Pelantikan tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.





Tabel 3.16 dan Grafik 3.19  
Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah dan Pelantikan

Mutasi/Promosi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
JPT Pratama (Eselon II)	18	2	20
Administrator (Eselon III)	68	22	90
Pengawas (Eselon IV)	149	100	249
<b>JUMLAH</b>	<b>235</b>	<b>124</b>	<b>359</b>



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah & Pelantikan ASN Struktural, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Jumlah mutasi/promosi JPT Pratama/Eselon II berjumlah 20 orang, yang terdiri dari 18 Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.
- Jumlah mutasi/promosi Administrator/Eselon III berjumlah 90 orang, yang terdiri dari 68 Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.
- Jumlah mutasi/promosi Pengawas/Eselon IV berjumlah 249 orang, yang terdiri dari 149 Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 100 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.

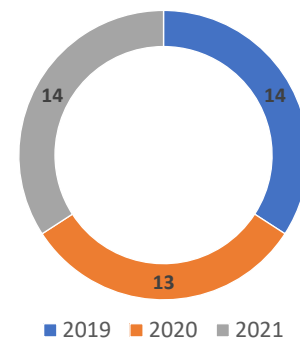
Kepengurusan data Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Sumpah & Pelantikan ASN Struktural tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN di bawah naungan Bidang Bidang Pengembangan dan Mutasi.

### 3.14 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar

Sebagai salah satu wujud upaya Pemerintah Kabupaten Paser dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparturnya, yaitu dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kepada masyarakat luas adalah dengan memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tugas belajar dan ijin belajar sesuai dengan ketentuan kepegawaian yang berlaku. Harapan Pemerintah Kabupaten Paser bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut dapat meningkatkan mutu dan kualitas intelektual dari para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

Di tahun 2021 tercatat ada 14 Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang sedang mengikuti Tugas Belajar dan Ijin Belajar atau bertambah 1 orang dari tahun 2020. Dari ke 11 Aparatur tersebut sedang menempuh jenjang pendidikan S-2 dan 3 Aparatur yang sedang menempuh jenjang pendidikan S-1/D-IV. Adapun komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Tugas dan Ijin Belajar di Tahun 2020 tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Grafik 3.20  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas/Ijin Belajar



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.17  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas/Ijin Belajar

Jenis Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Total
S-3	0	0	0
S-2	4	7	11



Jenis Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Total
S-1 / D-IV	0	3	0
D-III	0	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat disimpulkan Aparatur yang Mengikuti Tugas dan Ijin Belajar di Tahun 2020 diatas ada 13 Aparatur Negara yang mengikuti Tugas dan Ijin Belajar yang terdiri dari 5 orang Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.

Kepengurusan Tugas Belajar dan Ijin Belajar tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

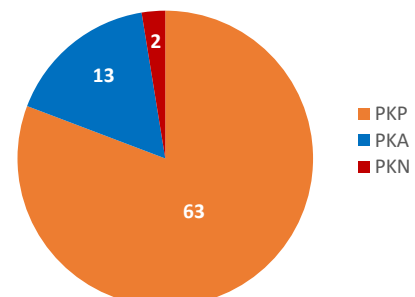
### 3.15 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5). Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Melalui Surat Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia Nomor 07/D2/PDP.07, tanggal 4 Januari 2019, PIM IV menjadi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Sedangkan PIM III diubah usai menjadi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Paser tercatat 78 Aparatur Negara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKPIM) yang terbagi atas 2 orang untuk keikutsertaan di DIKPIM II / PKN, 13 orang di DIKPIM III / PKA dan 63 orang di DIKPIM IV / PKP. Pemerintah Kabupaten Paser berharap kepada para Aparatur Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kab. Paser yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKPIM) akan dapat menerapkan serta dapat meningkatkan mutu kualitas dirinya termasuk mendapatkan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu sesuai yang diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Paser.

Tabel 3.18 dan Grafik 3.21  
Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Pendidikan Kepemimpinan	Laki-Laki	Perempuan	Total
Diklat Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	2	0	2
Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	12	1	13
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	40	23	63
<b>JUMLAH</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>78</b>



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Adapun komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKPIM) di Tahun 2021 tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik diatas. Selain itu juga dapat dicermati pula pergerakan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan





per tahunnya, pergerakan kebutuhan Diklat Kepemimpinan tersebut dapat di lihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Selain itu juga pada saat pelaksanaan Diklat Kepemimpinan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan Diklat Kepemimpinan dengan pola full daring/online untuk PKP dengan bekerja sama dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dan semi daring (online dan kontribusi/kirim peserta) untuk PKA dan PKN dengan bekerja sama dengan BPSDM Provinsi Jawa Timur.

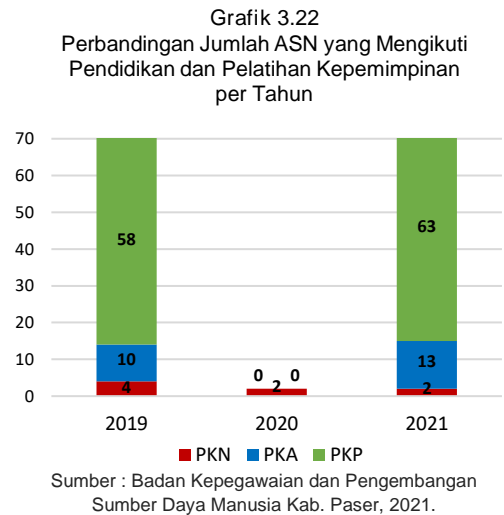
Kepengurusan Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKPIM) tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

### 3.16 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK)

Sebagaimana diketahui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) maupun Bimbingan Teknis (BIMTEK), merupakan bagian pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta kemampuan Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan memecahkan masalah yang dihadapi oleh setiap individu maupun instansi tertentu. Maka berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi setiap ASN.

Pada Pasal 203 disebutkan bahwa setiap pegawai Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Bahkan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN dilakukan paling sedikit (minimum) 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Selain itu kompetensi ASN yang harus dimiliki terdiri dari Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosial Kultural. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Paser berusaha memfasilitasi setiap Aparatur Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser agar dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan serta dapat memenuhi sesuai dengan amanat pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) maupun Bimbingan Teknis (BIMTEK).

Pada tahun 2021 sedikitnya 50 Aparatur Negara yang dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan 82 Aparatur Negara yang dapat mengikuti Bimbingan Teknis (BIMTEK) yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser dengan latar belakang ilmu yang berbeda-beda. Adapun komposisi Aparatur yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) maupun Bimbingan Teknis (BIMTEK) tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.





Tabel 3.19  
Jumlah ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) per Jenis Kelamin

Pendidikan dan Pelatihan	Laki-Laki	Perempuan	Total
Kepamongan bagi Camat	11	1	12
Fungsional Kesehatan	17	3	20
Diklat Dasar Satpol PP	12	0	12
Penyusunan SKP dan Angka Kredit	3	0	3
Fasilitasi Data dan Kependudukan	0	2	2
Pelatihan Intelijen	1	0	1
<b>JUMLAH</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>50</b>

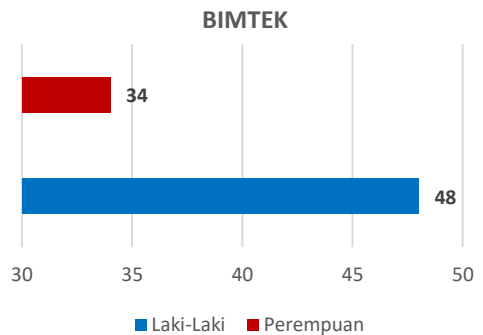
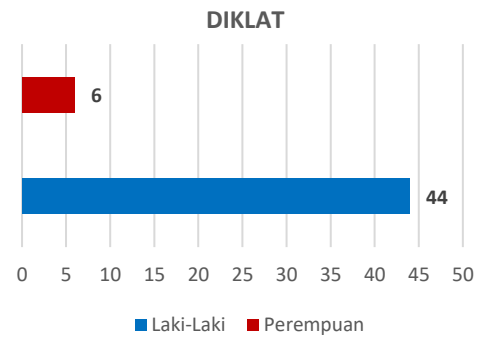
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.20  
Jumlah ASN yang Mengikuti Bimbingan Teknis (BIMTEK) per Jenis Kelamin

Bimbingan Teknis	Laki-Laki	Perempuan	Total
Penyusunan GAP Kompetensi dan SKP	20	11	31
Penyusunan Dokumen Renstra	28	23	51
<b>JUMLAH</b>	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>82</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.23  
Jumlah ASN yang Mengikuti DIKLAT dan BIMTEK



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat disimpulkan Aparatur yang mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) di tahun 2021 sebanyak 50 orang. Jumlah ini menurun sebanyak 34 orang dari tahun 2020 yang berjumlah 84 orang. Sedangkan untuk yang mendapatkan Pelatihan Bimtek di tahun 2021 berjumlah 52 orang, dimana jumlah ini turut menurun dibandingkan tahun 2021 dimana terdapat 84 orang ASN yang dapat difasilitasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser untuk mengikuti Bimbingan Teknis (BIMTEK) dengan latar belakang ilmu yang berbeda-beda. Diharapkan ke depan seluruh ASN di Kab. Paser harus punya keahlian atau keterampilan dalam melayani masyarakat.

Kepengurusan Aparatur yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

### 3.17 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS)

Sebagai wujud penghargaan Pemerintah Kabupaten Paser terhadap pengabdian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mencapai masa kerja tertentu (minimal 10 tahun), Pemerintah Kabupaten Paser memberikan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sesuai dengan masa pengabdian berdasarkan usulan dari masing-masing OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Selain itu tujuan Pemerintah Kabupaten Paser memberikan penghargaan selain itu juga untuk memberikan motivasi dan meningkatkan kualitas pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) kepada masyarakat.

Ketentuan pengajuan dan pemberian Satya Lencana Karya Satya tersendiri pun telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan, Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2010 tentang Dewan Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan. Pada tahun 2020 Pemerintah

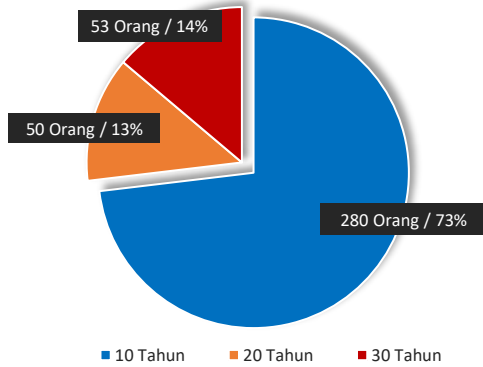


# Pemerintah Kabupaten Paser

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Paser memberikan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sebanyak 120 orang Aparatur Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten, dengan rincian sebagai berikut :

Grafik 3.24 dan Tabel 3.21  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS)



Pengabdian	Laki-Laki	Perempuan	Total	Tahun -1	Selisih
10 Tahun	187	93	280	90	190
20 Tahun	27	23	50	34	90
30 Tahun	18	35	53	37	16
<b>JUMLAH</b>	<b>232</b>	<b>151</b>	<b>383</b>	<b>120</b>	<b>222</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

a. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) dengan kualifikasi 10 Tahun Pengabdian sebanyak 280 orang yang terdiri dari 187 orang Aparatur Negara yang berjenis kelamin laki-laki dan 93 orang Aparatur Negara yang berjenis kelamin perempuan.

b. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) dengan kualifikasi 20 Tahun Pengabdian sebanyak 50 orang yang terdiri dari 27 orang Aparatur Negara berjenis yang kelamin laki-laki dan 23 orang Aparatur Negara yang berjenis kelamin perempuan.

c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS)

dengan kualifikasi 30 Tahun Pengabdian sebanyak 37 orang yang terdiri dari 18 orang Aparatur Negara yang berjenis kelamin laki-laki dan 35 orang Aparatur Negara yang berjenis kelamin perempuan.

Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan penerima Satya Lencana Karya Satya (SLKS) di tahun 2021 mengalami Kenaikan, yakni sebesar 222 orang atau sebesar 183,3% dari tahun lalu sebanyak 120 orang.

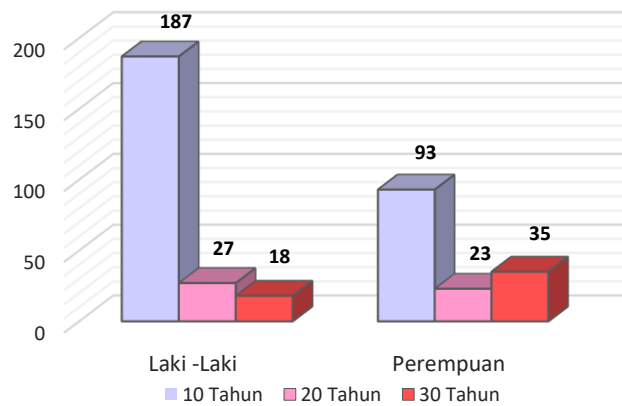
Kepengurusan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

### 3.18 Jumlah Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Di sepanjang tahun 2021 terdapat 151 Aparatur Negara Pemerintah Kabupaten Paser yang diberhentikan. Beberapa hal yang dapat memberhentikan seorang Aparatur Negara, yakni:

1. Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).
2. Atas Permintaan Sendiri.
3. Adanya Penyederhanaan Organisasi.

Grafik 3.25  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



4. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani.
5. Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas.
6. Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran/Tindak/Pidana/Penyelewengan.
7. Pemberhentian Karena Meninggal Dunia Atau Hilang.
8. Pemberhentian Karena Sebab - Sebab Lain.

Pemberhentian seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Adapun komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Paser berdasarkan jenis pemberhentian di tahun 2021 yang dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

Tabel 3.22  
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Jenis Kelamin

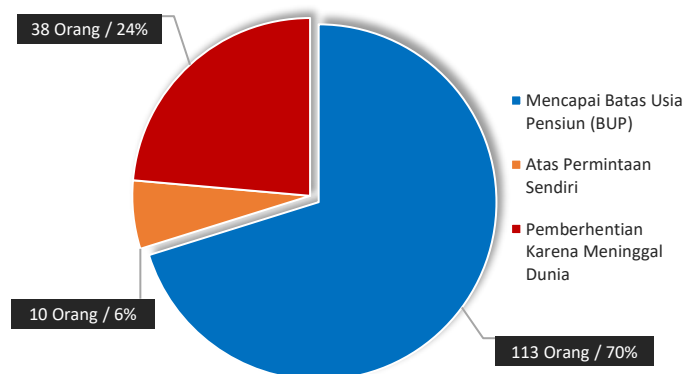
Jenis Pemberhentian	Laki-Laki	Perempuan	Total	Tahun -1	Selisih
Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)	107	40	147	113	34
Atas Permintaan Sendiri	0	2	2	10	-8
Adanya Penyederhanaan Organisasi	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak / Pidana / Penyelewengan	4	0	4	0	4
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia	17	7	24	38	-14
Pemberhentian Karena Sebab-Sebab Lain	0	0	0	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>128</b>	<b>49</b>	<b>151</b>	<b>161</b>	<b>-10</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Dari tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) di Tahun 2021 adalah sebanyak 147 orang yang terdiri dari 107 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 40 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- b. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Atas Permintaan Sendiri di Tahun 2021 adalah sebanyak 2 orang yang terdiri dari 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak / Pidana / Penyelewengan di Tahun 2021 adalah sebanyak 4 orang yang terdiri dari 4 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki.

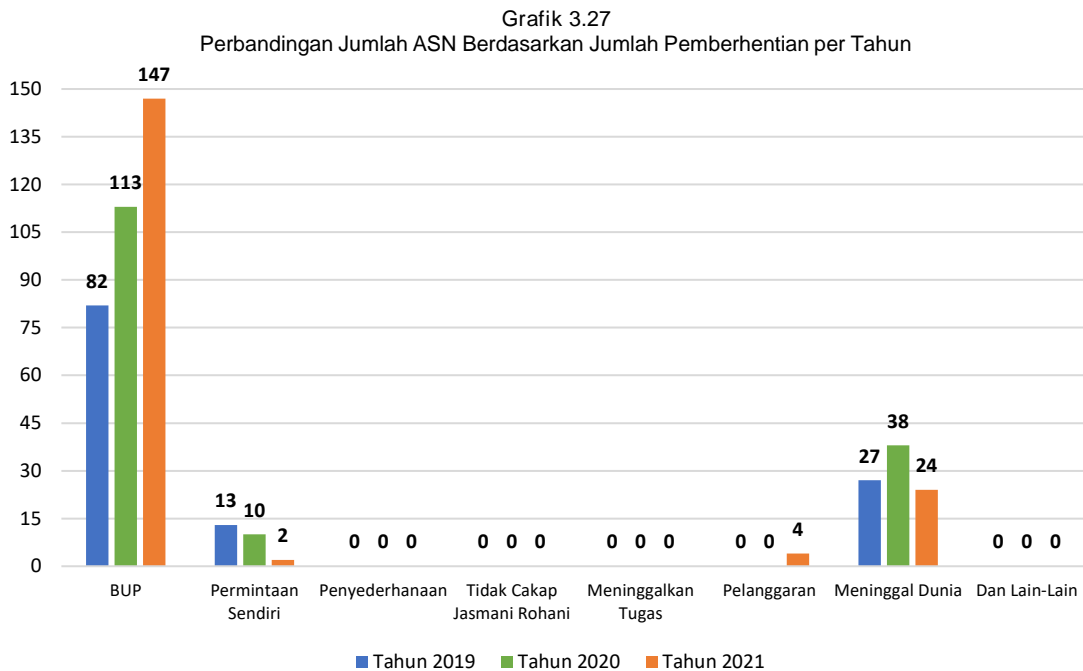
Grafik 3.26  
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



- d. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Meninggal Dunia atau Hilang di Tahun 2021 adalah sebanyak 24 orang yang terdiri dari 17 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 7 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan pemberhentian ASN di tahun 2021 mengalami penurunan yang lumayan signifikan, yakni di angka 10 orang atau sekitar 6,21% dibanding di tahun 2020 sebanyak 161 Aparatur.

Jumlah ini terjadi dikarenakan terdapat penurunan jumlah di kategori Atas Permintaan Sendiri dan Pemberhentian Karena Meninggal Dunia. Namun hasil di tahun 2021 ini harus ada perhatian khusus, dikarenakan munculnya kategori Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak / Pidana / Penyelewengan sebanyak 4 orang ASN. Ini wajib menjadi perhatian khusus Pemerintah Kabupaten Paser dalam membina para ASN yang ada, sehingga kedepannya tidak terjadi atau munculnya kategori tersebut.

Tabel 3.23  
Perbandingan Jumlah ASN Berdasarkan Jumlah Pemberhentian per Tahun

Jenis Pemberhentian	Tahun		
	2019	2020	2021
Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)	82	113	147
Atas Permintaan Sendiri	13	10	2
Adanya Penyederhanaan Organisasi	0	0	0
Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani	0	0	0
Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas	0	0	0
Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran/Tindak/Pidana / Penyelewengan	0	0	4
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia	27	38	24
Pemberhentian Karena Sebab-Sebab Lain	0	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>122</b>	<b>161</b>	<b>151</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Adapun kepengurusan data Pemberhentian ASN tersebut berada di Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dan Sub Kegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

### 3.19 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi)

Merujuk kepada Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Mutasi dapat dikategorikan menjadi beberapa hal, yakni:



- Mutasi ASN dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah.
- Mutasi ASN antar kabupaten/kota dalam satu provinsi.
- Mutasi ASN antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi.
- Mutasi ASN provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya.
- Mutasi ASN antar Instansi Pusat.
- Mutasi ke perwakilan NKRI di luar negeri.

Di Kabupaten Paser sendiri pun tercatat terdapat perpindahan/mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) antar Kabupaten, Kota maupun

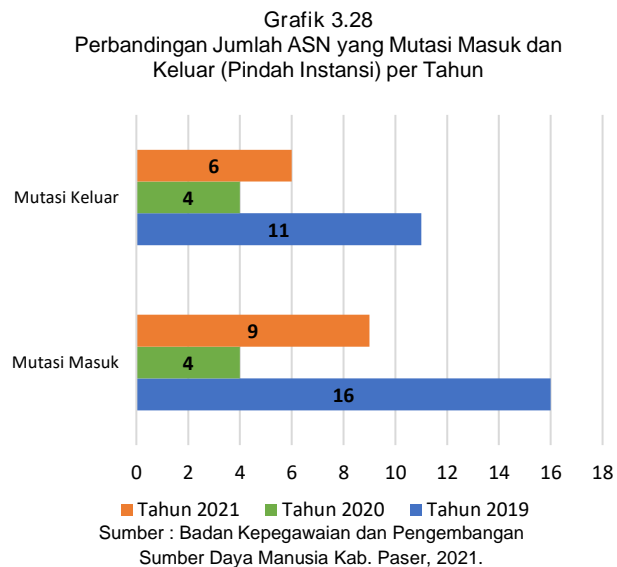
Provinsi sepanjang tahun 2021 yang terdiri dari perpindahan/mutasi masuk sebanyak 9 orang dan perpindahan/mutasi keluar sebanyak 6 orang. Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masuk dan mutasi keluar (pindah instansi) di tahun 2021 yang dapat dilihat pada grafik dan tabel berikut ini.

Tabel 3.24  
Jumlah ASN yang Mutasi Masuk dan Keluar (Pindah Instansi)

Jenis Mutasi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Tahun -1	Selisih
Masuk	8	1	9	4	-5
Keluar	2	4	6	4	-2
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>-7</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

- Jumlah Mutasi Masuk di Tahun 2021 adalah sebanyak 9 orang yang terdiri dari 8 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 1 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- Jumlah Mutasi Keluar di Tahun 2021 adalah sebanyak 6 orang yang terdiri dari 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 4 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.



Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar

ASN di tahun 2021 mengalami kenaikan yang lumayan signifikan, yakni di angka 7 orang atau sekitar 187,5% dibanding di tahun 2020 sebanyak 8 Aparatur.

Kepengurusan Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar (Pindah Instansi) tersebut berada di kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

### 3.20 Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Penyelenggara Daerah terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). LHKPN tidak hanya mencakup harta seorang penyelenggara negara, namun juga keluarga inti seperti pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan. Dengan menyampaikan LHKPN secara rutin sesuai ketentuan, diharapkan para Pejabat wajib LHKPN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser akan semakin berhati-hati dalam mengemban amanah baik jabatan, kewenangan, maupun dalam pengelolaan anggaran.





Masih untuk mendukung pemberantasan korupsi, MenPAN kemudian menerbitkan kembali Surat Edaran Nomor: SE/05/M.PAN/04/2005 dengan perihal yang sama. Berdasarkan SE ini, masing-masing Pimpinan Instansi diminta untuk mengeluarkan Surat Keputusan tentang penetapan jabatan-jabatan yang rawan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) di lingkungan masing-masing instansi yang diwajibkan untuk menyampaikan LHKPN kepada KPK.

Adapun komposisi data Kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pejabat Penyelenggara Daerah Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) di Tahun 2021 tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik disamping.

Dari data diatas dapat disimpulkan jumlah kepatuhan terhadap LHKPN di tahun 2021 mengalami penurunan yakni berjumlah 6 orang yang dimana di tahun 2020 berjumlah 231 orang berbanding di tahun 2021 sebanyak 225. Namun, hal tersebut tidak berpengaruh dikarenakan

hal tersebut tetap merupakan pencapaian tingkat maksimal, dimana tingkat kepatuhan tetap berada di angka 100% (sempurna).

Data Kepengurusan Kepatuhan ASN dan Pejabat Penyelenggara Daerah Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) tersebut berada di Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

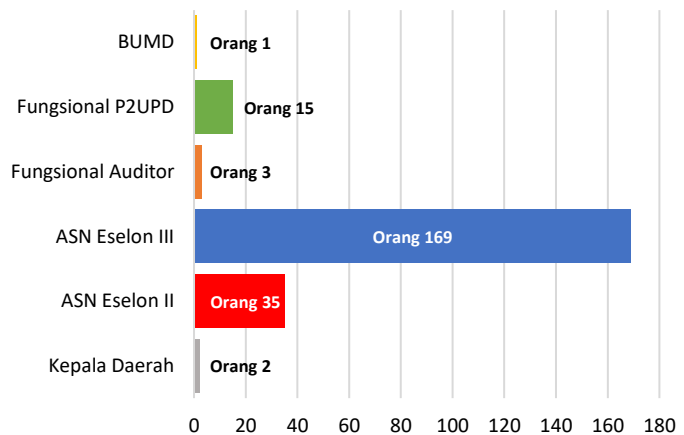
### 3.21 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Memperoleh Kenaikan Pangkat

Berdasarkan ketentuan Kenaikan Pangkat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tersendiri pun telah diatur di dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 12 Tahun 2000 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perolehan Kenaikan Pangkat di tahun 2021 yang dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

a. Jumlah Aparatur Negara yang mendapatkan Kenaikan Pangkat Periode April di Tahun 2021 adalah sebanyak 340 orang yang terdiri dari 139 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 201

Grafik 3.29  
Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Teras Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.25  
Data Kepatuhan ASN dan Pejabat Penyelenggara Daerah Terhadap Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) per Jenis Kelamin

Kategori	Laki-Laki	Perempuan	Total	Tahun -1	Selisih
Kepala Daerah	1	1	2	2	0
ASN Eselon II	32	3	35	29	6
ASN Eselon III	129	40	169	159	10
Fungsional Auditor	2	1	3	28	-25
Fungsional P2UPD	8	7	15	13	2
BUMD	1	0	1	0	1
<b>JUMLAH</b>	<b>179</b>	<b>52</b>	<b>225</b>	<b>231</b>	<b>-6</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

- b. Jumlah Aparatur Negara yang mendapatkan Kenaikan Pangkat Periode Oktober di Tahun 2021 adalah sebanyak 272 orang yang terdiri dari 117 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 155 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur yang memperoleh Kenaikan Pangkat di tahun 2021 mengalami penurunan yang lumayan signifikan, yakni di angka 317 orang atau sekitar 31,26% dibanding ditahun 2020 sebanyak 1.014 Aparatur. Pada periode April terdapat penurunan sebanyak 281 Aparatur dan di periode Oktober sebanyak 36 Aparatur.

Berdasarkan data diatas, dapat pula diperhatikan kenaikan maupun penurunan Aparatur yang memperoleh Kenaikan Pangkat mulai dari tahun 2019 s.d. 2021. Terlihat bahwa trend penetapan untuk Kenaikan Pangkat Aparatur di Kabupaten Paser mengalami penurunan tiap tahunnya, mulai dari tahun 2019 ke 2020 berjumlah 317 orang dan 2020 ke 2021 berjumlah 85 orang.

Kepengurusan Kenaikan Pangkat tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

### 3.22 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah diubah sebanyak tujuh belas kali dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015, yang dimaksud dengan Kenaikan Gaji Berkala adalah kenaikan gaji yang diberikan kepada PNS yang telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yaitu setiap 2 tahun sekali dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

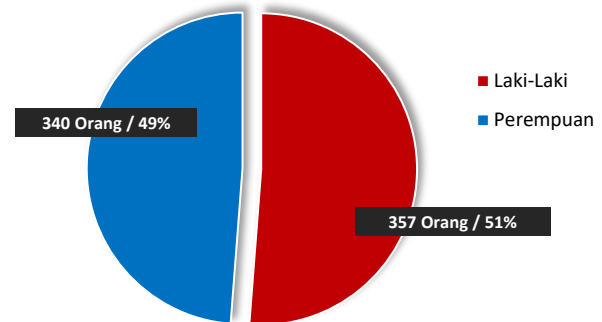
Pada tahun 2021 tercatat dari total 4.475 Aparatur Negara tercatat 2.044 atau 45,7% dari Aparatur Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).

Tabel 3.26  
Jumlah ASN yang memperoleh Kenaikan Pangkat per Jenis Kelamin

Periode	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Tahun -1	Selisih
April	139	201	340	473	-133
Oktober	117	155	272	224	48
<b>JUMLAH</b>	<b>256</b>	<b>356</b>	<b>612</b>	<b>697</b>	<b>-85</b>

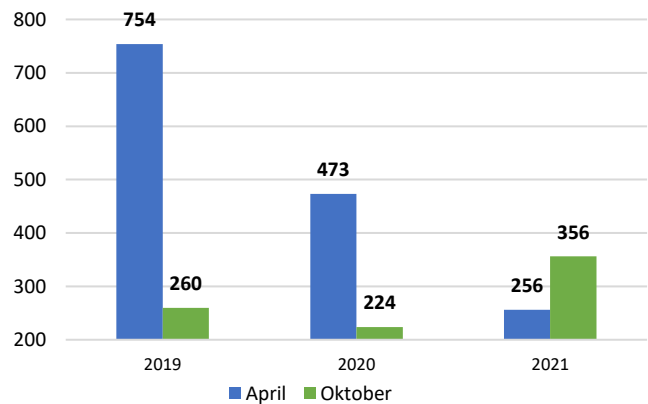
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.30  
Jumlah ASN yang memperoleh Kenaikan Pangkat per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.31  
Perbandingan Jumlah ASN memperoleh Kenaikan Pangkat per Tahun



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.





a. Jumlah ASN Gol. IV yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) adalah sebanyak 457 orang yang terdiri dari 269 orang Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 188 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.

b. Jumlah ASN Gol. III yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) adalah sebanyak 1.150 orang yang terdiri dari 500 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 650 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

a. Jumlah ASN Gol. II yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) adalah sebanyak 418 orang yang terdiri dari 240 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 178 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

b. Jumlah ASN Gol. I yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) adalah sebanyak 19 orang yang terdiri dari 19 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 0 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

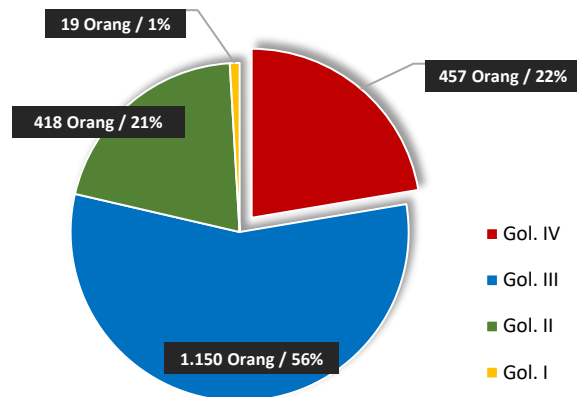
Dari data Kenaikan Gaji Berkala (KGB) diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur Negara yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) di tahun 2021 mengalami kenaikan, yakni sebanyak 62 orang atau sebesar 3,03% dari 4.520 orang di tahun 2020.

Data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

### 3.23 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mendapatkan Hukuman Disiplin

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur Aparatur Negara di tuntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan

Grafik 3.32  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)



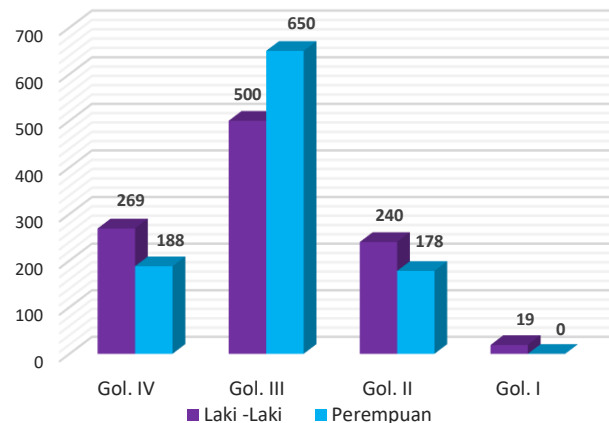
Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.27  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin

Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Total	Tahun -1	Selisih
Gol. IV	269	188	457	541	-84
Gol. III	500	650	1.150	1.086	64
Gol. II	240	178	418	339	79
Gol. I	19	0	19	16	3
<b>JUMLAH</b>	<b>1.028</b>	<b>1.016</b>	<b>2.044</b>	<b>1.982</b>	<b>62</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.33  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



akuntabel dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.

Pada tahun 2021 dari total 4.475 Aparatur Negara tercatat ada 9 penindakan Disiplin Pegawai terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Aktif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Dari tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

a. Jumlah ASN Golongan IV yang mendapatkan Hukuman Disiplin di Tahun 2021 adalah sebanyak 1 orang, yang terdiri dari 1 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat Hukuman Disiplin Sedang.

b. Jumlah ASN Golongan III yang mendapatkan Hukuman Disiplin di Tahun 2021 adalah sebanyak 2 orang, yang terdiri 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat Hukuman Disiplin Berat.

c. Jumlah ASN Golongan II yang mendapatkan Hukuman Disiplin di Tahun 2021 adalah sebanyak 6 orang, yang terdiri 6 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dengan 3 orang tingkat Hukuman Disiplin Sedang dan 3 orang tingkat Hukuman Disiplin Berat.

d. Jumlah ASN Golongan I yang mendapatkan Hukuman Disiplin di Tahun 2021 adalah 0 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan jumlah penetapan Hukuman Disiplin di Tahun 2021 meningkat sebanyak 9 orang, dari tahun sebelumnya yang berjumlah 1 orang atau naik di sekitar 900 persen dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan terkait peningkatan pelanggaran disiplin tersebut.

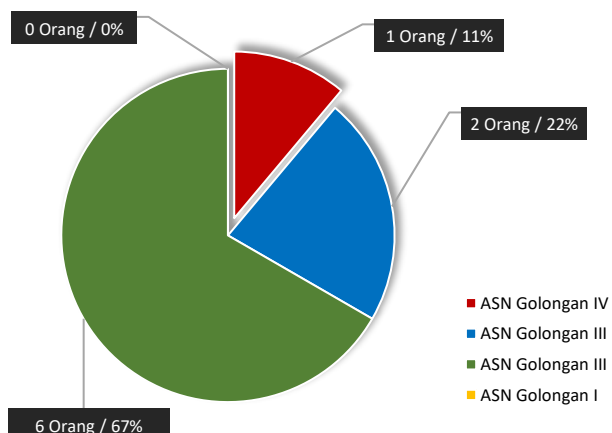
Data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Hukuman Disiplin tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

Tabel 3.28  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin per Jenis Kelamin

Golongan / Disiplin	Laki-Laki	Perempuan	Total	Tahun -1	Selisih
Golongan IV					
Disiplin Ringan	0	0	0	0	0
Disiplin Sedang	1	0	1	0	1
Disiplin Berat	0	0	0	0	0
Golongan III					
Disiplin Ringan	0	0	0	0	0
Disiplin Sedang	0	0	0	0	0
Disiplin Berat	2	0	2	1	1
Golongan II					
Disiplin Ringan	0	0	0	0	0
Disiplin Sedang	3	0	3	0	3
Disiplin Berat	3	0	3	0	3
Golongan I					
Disiplin Ringan	0	0	0	0	0
Disiplin Sedang	0	0	0	0	0
Disiplin Berat	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Grafik 3.34  
Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



**Pemerintah Kabupaten Paser**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

3.24 Aplikasi/Software yang digunakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Software/aplikasi yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah berfungsi sebagai alat atau media pembantu dalam bekerja sehingga fungsi pelayanan yang diberikan dapat diberlakukan secara optimal. Berikut beberapa aplikasi/software yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun 2021.

Tabel 3.29  
 Aplikasi/Software yang digunakan oleh  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Aplikasi	Penjabaran	Pengelola
1	SIMANDIRI	Sistem Informasi Manajemen ASN Mandiri	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
2	SIMPADU	Sistem Informasi Manajemen ASN Terpadu	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
3	SIAP-AJA	Sistem Informasi Analisis Peta Jabatan	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
4	SIRANA	Sistem Informasi Registrasi Non ASN	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
5	SAPK BKN	Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
6	SIM-ASN	Sistem Informasi ASN Instansi	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
7	MySAPK		Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
8	AKSI SIKAT	Akselerasi Verifikasi Administrasi Kenaikan Pangkat Menuju Zero BTL dan TMS	Bidang Pengembangan dan Mutasi
9	OPS TUBEL IBEL	Optimalisasi Pelayanan Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS	Bidang Pengembangan dan Mutasi
10	e-LHKPN		Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
11	e-KGB	Elektronik-Kenaikan Gaji Berkala	Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Produk-produk ini hasil sinergi kerja sama antara Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dengan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN. Diharapkan kedepannya akan bermunculan produk-produk terbaru dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan dibidang Kepegawaian termasuk dukungan dari elemen masyarakat dan sekitarnya.

3.25 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Indikator sasaran ini sampai akhir tahun 2021 telah tercapai 100%. Hal ini diwujudkan dengan tidak adanya keluhan yang diterima oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terkait pelayanan kepegawaian melalui kotak saran yang telah tersedia.

Tabel 3.30  
 Sarana dan Pra Sarana Pendukung Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)  
 Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Penjabaran	2018	2019	2020	2020	2021
Brosur/Leaflet	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Banner	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Kotak Pengaduan / Saran	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Papan Informasi	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Website	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Mesin Kiosk	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Information Display System (IDS)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada



# Pemerintah Kabupaten Paser

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mesin Antrian	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.

Tabel 3.31  
Hasil Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Kepegawaian  
Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Penjabaran	2017	2018	2019	2020	2021
Survei IKM	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser, 2021.



### BAB IV PENUTUP

Dengan disusunnya Buku Data Statistik Sektoral Bidang Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini diharapkan mejadi bahan informasi dalam penyusunan perencanaan dan acuan pengambilan kebijakan di bidang kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Paser.

Data Statistik Sektoral di bidang kepegawaian menyajikan data yang dibutuhkan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dalam rangka penyusunan perencanaan agar dapat mewujudkan sumber daya aparatur negara yang profesional dalam memberikan pelayanan guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Berbagai keberhasilan yang dicapai dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tahun 2021 khususnya di bidang kepegawaian merupakan capaian atas kerjasama dan partisipasi seluruh bidang/bagian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Organisasi Perangkat Daerah lain, DPRD Kab. Paser maupun peran aktif dan dukungan seluruh masyarakat Kabupaten Paser. Selain berbagai keberhasilan yang telah dicapai, masih terdapat kekurangan-kekurangan yang perlu ditingkatkan capaian kinerjanya. Melalui mekanisme penyampaian Buku Data Statistik Sektoral Bidang Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konstruktif dan inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan kinerja dan akuntabilitas Pemerintah Daerah khususnya di bidang kepegawaian guna mewujudkan bidang kepegawaian Pemerintah Kabupaten Paser yang lebih baik kedepannya.

Disisi lain dengan segala permasalahan dan kekurangan yang menyertai pelaksanaan pembuatan Data Statistik Sektoral di bidang kepegawaian segenap pelaksana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser senantiasa bertekad dan berupaya sekuat tenaga agar dapat memperbaiki serta mengemban amanah untuk kemajuan, peningkatan kinerja dan akuntabilitas kepegawaian Pemerintah Kabupaten Paser.

Demikian Buku Data Statistik Sektoral Bidang Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini disampaikan dan dibuat agar kiranya ini dapat pula menjadi informasi khususnya dalam rangka memperoleh umpan balik bagi perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan di tahun-tahun berikutnya khususnya di bidang kepegawaian. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan hidayah, bimbingan dan ridho-Nya kepada kita semua. Aamiin.