



Data Sektoral 2022

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. PASER

KOMPILASI BIDANG
KEPEGAWAIAN

kepegawaian.paserkab@gmail.com 

kepegawaian.paserkab.go.id 

Official BKPSDM Kab. Paser 

[bkpsdmpaser](https://www.instagram.com/bkpsdmpaser) 



KATA PENGANTAR

Bismillahir Rahmanir Rahim, Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala, 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 2022" 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 sektor yang terangkum dalam 5 bagian. Buku ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap Pemerintah Kabupaten Paser khususnya di bidang kepegawaian berdasarkan data statistik sektor yang disajikan. Terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya sehingga dapat tersusunnya Buku Data Statistik Sektoral Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022 ini. Semoga menjadi amal kebajikan yang akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Subhanahuwata'ala.

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 2022 ini dapat lebih memberikan manfaat bagi kita semua khususnya untuk Pemerintah Kabupaten Paser, terima kasih.

Tana Paser, 03 Januari 2023

**Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan Sumber Daya Manusia**

Drs. SUWITO
Pembina Utama Muda
NIP. 195908311992031009



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 Perangkat Daerah.

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 :



DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	I
Sejarah Singkat.....	II
Daftar Isi	III
Daftar Tabel.....	V
Daftar Grafik	VI
Daftar Gambar	VII
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	3
1.4 Jenis Data yang Dikumpulkan.....	3
1.5 Sumber Dana dan Jadwal Pelaksanaan	4
1.6 Metodologi Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	4
1.7 Perkiraan Margin Error	5
1.8 Konsep dan Definisi.....	6
1.8.1 Konsep dan Definisi dalam Lingkup Penyusunan Data Statistik Sektoral ..	6
1.8.2 Konsep dan Definisi dalam Lingkup Kepegawaian.....	7
BAB II GAMBARAN UMUM	
2.1 Visi dan Misi Perangkat Daerah.....	11
2.2 Tugas, Fungsi dan Bagan Organisasi Perangkat Daerah	11
BAB III PEMBAHASAN	
3.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	14
3.2 Jumlah ASN PNS Berdasarkan Jenis Kelamin.....	15
3.3 Jumlah ASN PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
3.4 Jumlah CASN CPNS Berdasarkan Jenis Kelamin.....	17
3.5 Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon	17
3.6 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan	18
3.7 Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur	19
3.8 Jumlah ASN Berdasarkan Agama.....	20
3.9 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan	21
3.10 Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar	22
3.11 Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	22
3.12 Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK).....	24
3.13 Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS).....	25
3.14 Jumlah ASN yang Mendapatkan Pemberhentian	26
3.15 Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).....	27
3.16 Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin (HUKDIS)	28



3.17	Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai, Kartu Suami/Istri dan Kartu TASPEN	30
3.18	Aplikasi yang digunakan Perangkat Daerah	30
3.19	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Kepegawaian dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir	31
BAB IV PENUTUP		
4.1	Penutup.....	32



DAFTAR TABEL

3.1	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	14
3.2	Jumlah ASN PNS dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	15
3.3	Jumlah ASN PPPK dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	16
3.4	Jumlah ASN CPNS dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	17
3.5	Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon	18
3.6	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan	19
3.7	Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur	19
3.8	Jumlah ASN Berdasarkan Agama	20
3.9	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan	21
3.10	Jumlah ASN Berdasarkan Tugas/Ijin Belajar yang Diberikan	22
3.11	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Kepemimpinan	23
3.12	Jumlah ASN yang Mengikuti DIKLAT/BIMTEK	24
3.13	Jumlah ASN yang Mendapatkan SLKS	25
3.14	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Jenis Kelamin	26
3.15	Jumlah ASN berdasarkan Jenis Pemberhentian dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir	27
3.16	Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin	28
3.17	Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin per Jenis Kelamin	29
3.18	Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN ..	30
3.19	Aplikasi/Software yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
3.20	Sarana dan Pra Sarana Pendukung Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir	31
3.21	Hasil Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Kepegawaian Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir	31



DAFTAR GRAFIK

3.1	Jumlah ASN dalam 5 Tahun Terakhir	14
3.2	Jumlah ASN dalam 5 Tahun Terakhir Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
3.3	Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin	15
3.4	Jumlah ASN PNS dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir	15
3.5	Jumlah ASN PPPK per Jenis Kelamin	16
3.6	Jumlah ASN PPPK dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir	16
3.7	Jumlah ASN CPNS per Jenis Kelamin.....	17
3.8	Jumlah ASN CPNS dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir.....	17
3.9	Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon.....	18
3.10	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan.....	18
3.11	Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur.....	19
3.12	Jumlah ASN Berdasarkan Agama	20
3.13	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Terbanyak.....	21
3.14	Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas/Ijin Belajar per Tahun.....	22
3.15	Jumlah Peserta Pendidikan Kepemimpinan dalam 4 Tahun Terakhir.....	23
3.16	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Kepemimpinan.....	23
3.17	Jumlah ASN yang Mengikuti DIKLAT/BIMTEK dalam 4 Tahun Terakhir.....	24
3.18	Jumlah ASN yang Mendapatkan SLKS Berdasarkan Kategori.....	25
3.19	Jumlah ASN yang Mendapatkan SLKS.....	25
3.20	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian.....	26
3.21	Jumlah ASN berdasarkan Jenis Pemberhentian dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir.....	27
3.22	Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).....	28
3.23	Jumlah ASN berdasarkan Perolehan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir	28
3.24	Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin	29
3.25	Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir	29
3.26	Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN ..	30



DAFTAR GAMBAR

1.1	Tim Penyusun Kegiatan Data Statistik Sektoral Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	4
1.2	Flowchart (alur) Koordinasi dan Pengolahan Data Kegiatan Data Sektoral.....	5



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 penggunaannya 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 dari 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

Berikut merupakan dasar hukum yang berkaitan serta melandasi pelaksanaan, pengumpulan dan pembuatan buku Data Statistik Sektoral Kepegawaian serta pengolahan hasil-hasilnya :

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Penyelenggaraan Statistik.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang Mengatur Prinsip- Prinsip Pelayanan yang Baik.
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008.
13. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Statistik Sektoral oleh Pemerintah Daerah sebagai informasi dan laporan kepada masyarakat.
14. Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Statistik Sektoral.
15. Peraturan Bupati Paser Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.



1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Buku Data Statistik Sektorial Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022 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 Sektorial 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 PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin.
4. Jumlah CASN CPNS Berdasarkan Jenis Kelamin.
5. Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon.
6. Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan.
7. Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur.
8. Jumlah ASN Berdasarkan Agama.
9. Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.
10. Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar.
11. Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.
12. Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK).
13. Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS).
14. Jumlah ASN yang Mendapatkan Pemberhentian.
15. Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
16. Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin (HUKDIS).
17. Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai, Kartu Suami/Istri dan Kartu TASPEN.



18. Jumlah Aplikasi yang digunakan Perangkat Daerah.
19. Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Kepegawaian dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir.

1.5 Sumber Dana dan Jadwal Pelaksanaan

Sumber dana Kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektoral pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 154.978.150,00 (Seratus Lima Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Seratus Lima Puluh 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 2022 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 : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Data Statistik Sektoral dilakukan selama 12 (dua belas) bulan, yakni terhitung dari 01 Januari sampai dengan 31 Desember tahun 2022. Penyusunan dilakukan dengan menerapkan dua tahap, yakni Periode I (Januari – Juni) dan Periode II (Juli – Desember).

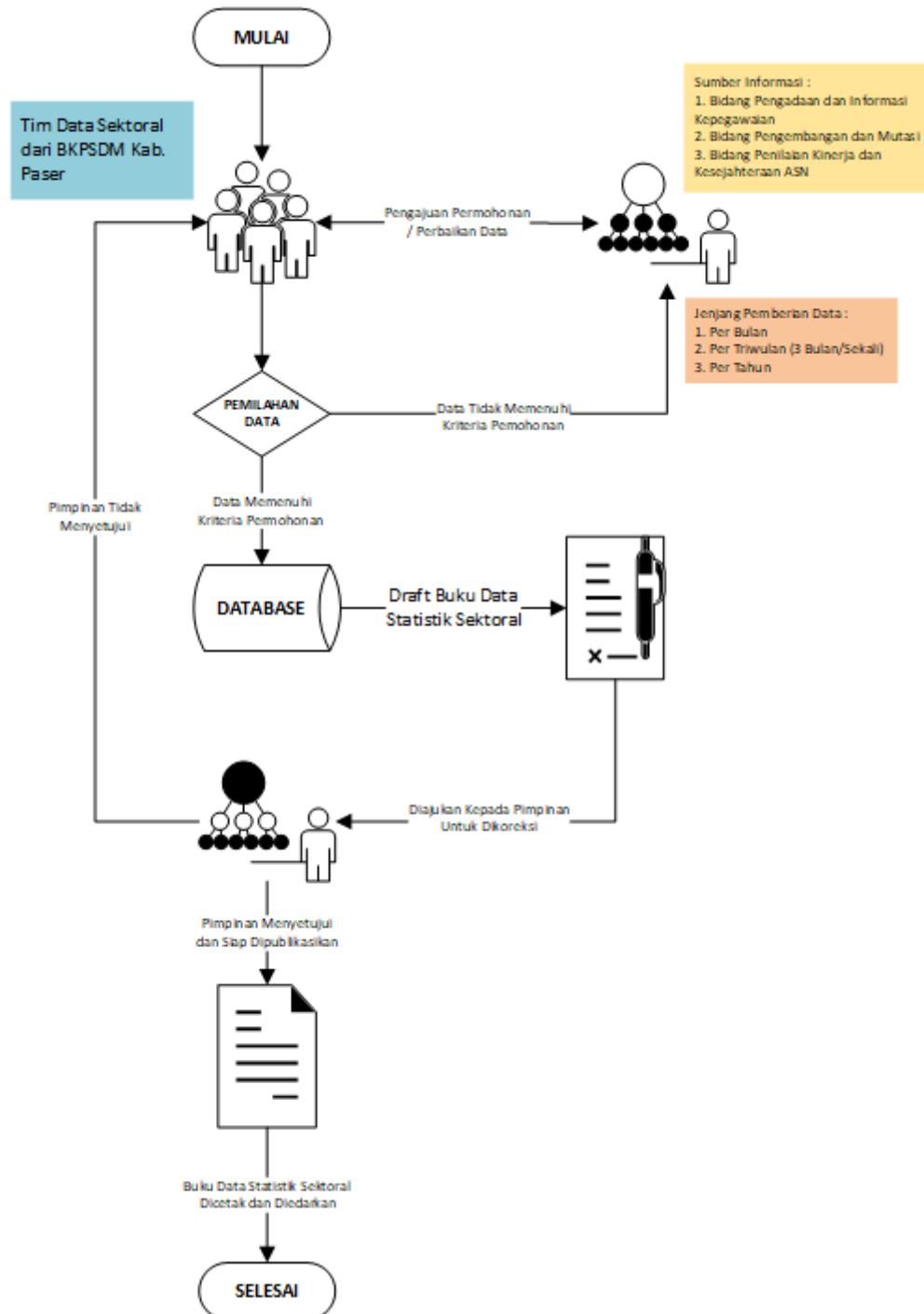
1.6 Metodologi Pengumpulan dan Pengolahan Data

Berlandaskan Undang-Undang Nomor 16 Tahun bahwa Pasal 1997 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 : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

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 Sektoral 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.

1.7 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 Sektoral 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 Sektoral 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 Sektoral untuk menyusun, mengolah, menganalisa dan merampungkan kegiatan tersebut.

1.8 Konsep dan Definisi

1.8.1 Konsep dan Definisi dalam Lingkup Penyusunan Data Statistik Sektoral

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

1. Data adalah informasi yang berupa angka tentang karakteristik (ciri-ciri khusus) suatu populasi. Data pun dapat didefinisikan 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. Sektoral 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 Sektoral 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.

1.8.2 Konsep dan Definisi dalam Lingkup 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) menjad 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. Ijin Belajar adalah ijin mengikuti pendidikan bagi PNS tanpa meninggalkan tugas dan biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh pegawai yang bersangkutan.
21. 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.
22. Pemberhentian adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).
23. 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.
24. Batas Usia Pensiun (BUP) adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
25. 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.
26. 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.
27. 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).
28. 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.
 29. Kenaikan Pangkat merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Kenaikan Pangkat Reguler adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah bentuk kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.
 30. 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. Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui keberhasilan atau tidak berhasil seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.
 31. 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.
 32. 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.
 33. 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.
 34. 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 tingkat kinerja unit pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik selanjutnya.



BAB II

PENDAHULUAN

2.1 Visi dan Misi Perangkat Daerah

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 Bagan Organisasi Perangkat Daerah

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, dengan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah.
- B. Sekretaris, dengan tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum, Kepegawaian, penatausahaan keuangan dan pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) serta koordinasi perencanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program Badan.

Sekretaris membawahi Sekretariat yang terdiri dari :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dengan tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan serta melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta melaksanakan pengelolaan dan menatausahakan keuangan Badan.
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dengan tugas mengelola barang milik daerah, menyelenggarakan administrasi kepegawaian, kerumahtanggaan dan mengelola naskah dinas dan kearsipan.
- C. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, dengan tugas melaksanakan urusan pengadaan dan pemberhentian, serta data dan informasi kepegawaian.
- D. Bidang Pengembangan dan Mutasi, dengan tugas melaksanakan urusan pengembangan dan diklat, serta mutasi dan kepangkatan.
- E. Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN, dengan tugas melaksanakan urusan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan, serta kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN.
- F. Jabatan Fungsional, dengan tugas melaksanakan sebagian tugas teknis sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahliannya.



Uraian tugas dan fungsi masing-masing Bagian/Bidang dan Sub Bagian/Bidang lebih rinci diuraikan dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja 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
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

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.

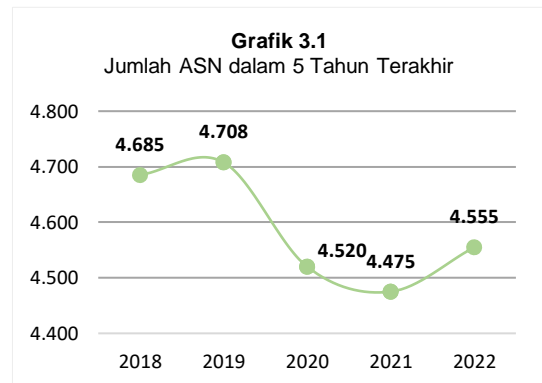
Data yang disajikan adalah informasi jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Paser yang telah dipilah berdasarkan jenis kelamin, tahun dan atribut lainnya.

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

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Paser di tahun 2022 berjumlah 4.555 orang, sehingga mengalami peningkatan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 80 orang atau sekitar 1,76% dari tahun sebelumnya (Tahun 2021) berjumlah 4.475 orang. Jumlah kenaikan ASN tersebut dapat dicermati pada grafik disamping dan tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Jumlah ASN dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Selisih	Tren
2022	2.283	2.272	4.555	80	Meningkat
2021	2.317	2.158	4.475	-45	Menurun
2020	2.396	2.124	4.520	-188	Menurun
2019	2.514	2.194	4.708	23	Meningkat
2018	2.560	2.125	4.685	-166	Menurun

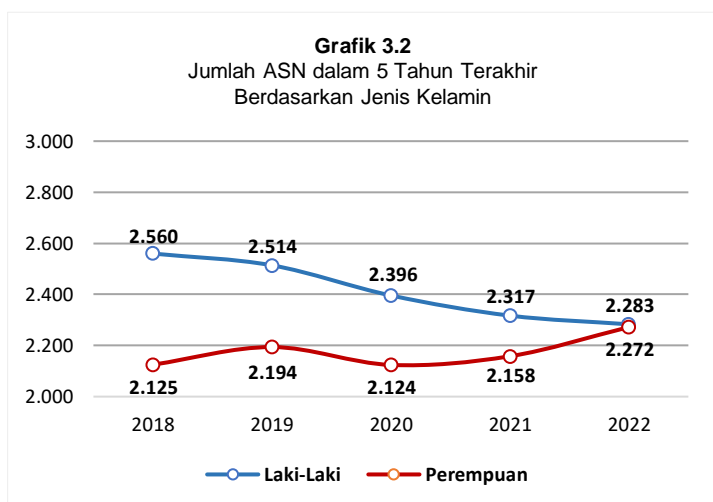


Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

Pada tahun 2022 jumlah Aparatur Negara Pemerintah Kabupaten Paser berjumlah 4.555 orang, yang terdiri dari 2.283 atau 50,1% Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 2.272 atau 49,9% Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

Berikut ini merupakan gambaran perkembangan jumlah ASN pada Pemerintah Kabupaten Paser mulai tahun 2018 s.d. 2022 berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada grafik disamping.

Berdasarkan tren diatas di tahun 2018 mengalami penurunan jumlah pegawai sebanyak 166 orang, di tahun 2020 sebanyak 188 orang dan di 2021 sebanyak 45 orang, sedangkan di tahun



2019 mengalami peningkatan sebanyak 23 orang dan diakhir pada tahun 2022 turut mengalami peningkatan jumlah pegawai sebanyak 80 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 Non ASN yang masih diberdayakan oleh Pemerintah Kabupaten Paser, sehingga beban kerja tersebut tetap dapat dijalankan.

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.

3.2 Jumlah ASN PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2022 adalah berjumlah 4.250 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

- ASN PNS dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 2.166 orang atau 51,0% dari total keseluruhan PNS.
- ASN PNS dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 2.084 orang atau 49,0% dari total keseluruhan PNS.

Adapun komposisi jumlah ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan 5 tahun per jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut.

Tabel 3.2

Jumlah ASN PNS dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Selisih	Tren
2022	2.283	2.272	4.555	80	Meningkat
2021	2.317	2.158	4.475	-45	Menurun
2020	2.396	2.124	4.520	-188	Menurun
2019	2.514	2.194	4.708	23	Meningkat
2018	2.560	2.125	4.685	-166	Menurun

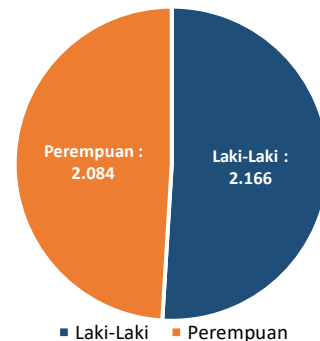
Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

Dari tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur PNS mengalami peningkatan jumlah aparatur, yakni sebanyak 80 orang atau sekitar 1,8% dari tahun sebelumnya. Sedangkan dari tren selama

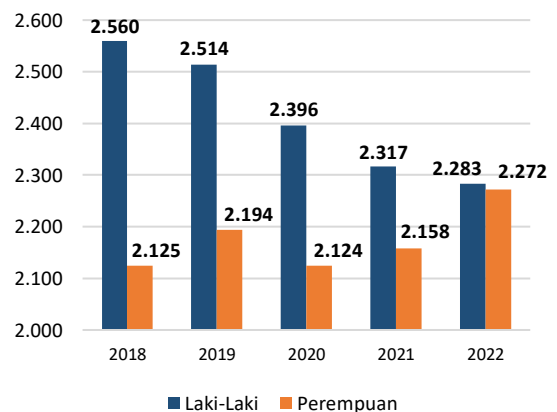
5 tahun terakhir (2018 s.d. 2022) dapat diperhitungkan bahwa tingkat pertumbuhan ASN PNS hanya pada tahun 2019 sebanyak 23 orang dan 2022 sebanyak 80 orang, sedangkan pada tahun 2018, 2020 dan 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Alhasil penyebab penurunan ini dikarenakan antara jumlah pengadaan 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

Grafik 3.3
Jumlah ASN PNS per Jenis Kelamin



Grafik 3.4
Jumlah ASN PNS dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

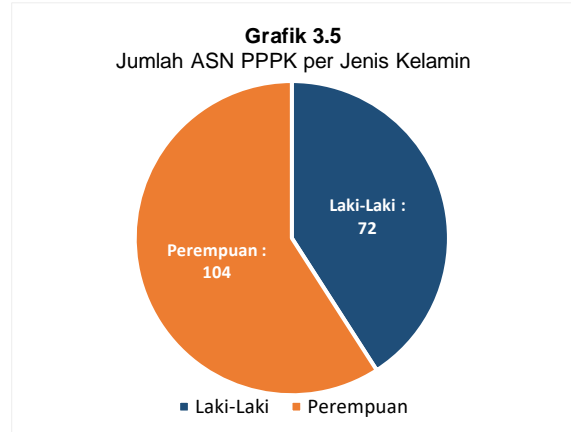
Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

3.3 Jumlah ASN PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin

ASN dengan formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diperuntukkan bagi tenaga profesional pada jabatan tertentu, dimana Pelamar pada formasi PPPK tidak dibatasi usia maksimal 35 tahun, seperti yang berlaku bagi PNS. Selain itu PPPK bertujuan untuk akselerasi kapasitas organisasi serta mencapai tujuan strategis nasional.

Terhitung per Desember 2022 Jumlah ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser adalah berjumlah 176 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

- a. ASN PPPK dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 72 orang atau 40,9% dari total keseluruhan PPPK.
- b. ASN PPPK dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 104 orang atau 59,1% dari total keseluruhan PPPK.



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

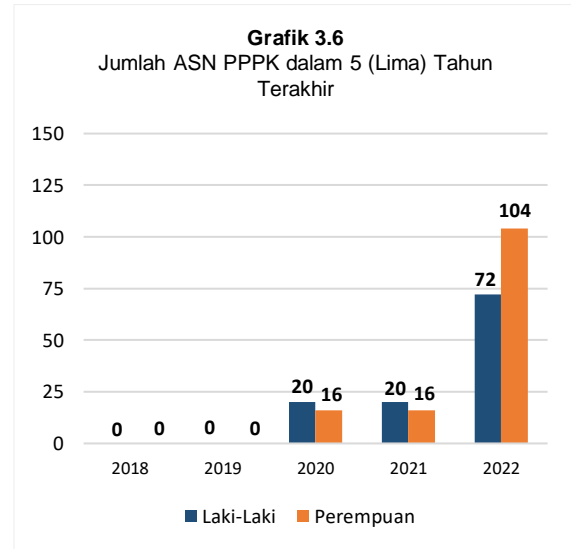
Adapun komposisi jumlah ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan 5 tahun per jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut.

Tabel 3.3
Jumlah ASN PPPK dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Selisih	Tren
2022	72	104	176	140	Meningkat
2021	20	16	36	0	Stagnan
2020	20	16	36	36	Meningkat
2019	0	0	0	0	Stagnan
2018	0	0	0	0	Stagnan

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

Dari tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur PPPK mengalami peningkatan jumlah aparatur, yakni sebanyak 140 orang atau sekitar 79,5% dari tahun sebelumnya. Sedangkan dari tren selama 5 tahun terakhir (2018 s.d. 2022)



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

dapat diperhitungkan bahwa tingkat pertumbuhan ASN PPPK hanya pada tahun 2020 sebanyak 36 orang dan 2022 sebanyak 140 orang, sedangkan pada tahun 2018, 2020 dan 2021 mengalami stagnan. 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 PPPK 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.

3.4 Jumlah CASN CPNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah ASN Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2022 adalah berjumlah 129 orang. Berdasarkan jumlah tersebut dapat dikomposisikan sebagai berikut :

- ASN CPNS dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau 34,9% dari total keseluruhan CPNS.
- ASN CPNS dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 84 orang atau 65,1% dari total keseluruhan CPNS.

Adapun komposisi jumlah ASN Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan 5 tahun per jenis kelamin dapat dilihat melalui grafik dan tabel berikut.

Tabel 3.4
Jumlah ASN CPNS dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Selisih	Tren
2022	45	84	129	129	Meningkat
2021	52	87	139	139	Meningkat
2020	0	0	0	0	Stagnan
2019	54	112	166	166	Meningkat
2018	0	0	0	0	Stagnan

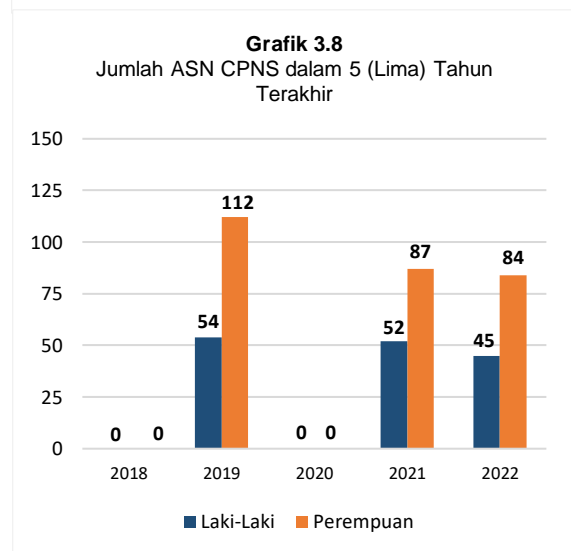
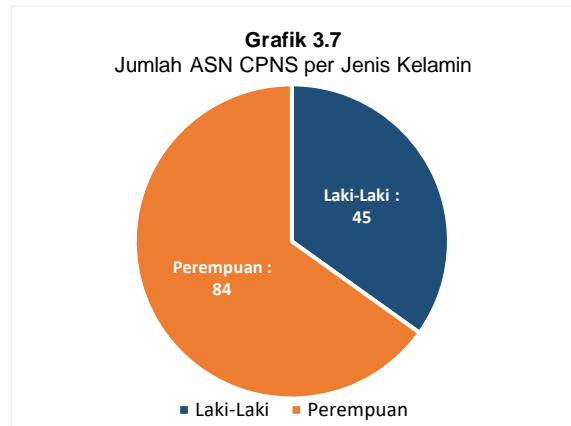
Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

Dari tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan tren selama 5 tahun terakhir (2018 s.d. 2022) dapat diperhitungkan bahwa pengadaan ASN CPNS hanya pada tahun 2019 sebanyak 166 orang, tahun 2021 sebanyak 139 orang dan 2022 sebanyak 140 orang, sedangkan pada tahun 2018 dan 2020 mengalami stagnan yang disebabkan tidak adanya Seleksi Pengadaan ASN CPNS.

Kepengurusan data Jumlah ASN CPNS 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.

3.5 Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon

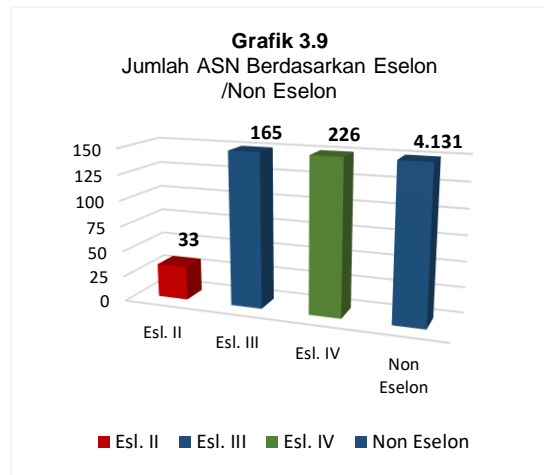
Jenis-jenis jabatan ASN yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 adalah Jabatan Eselon dan Non Eselon. Eselon sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, eselon diartikan sebagai formasi dalam struktur organisasi, atau jenjang jabatan dalam struktur organisasi. Tentunya dalam hal ini ialah jabatan di pemerintahan. Secara sederhana, eselon bisa diartikan sebagai tingkatan jabatan struktural dalam suatu instansi pemerintah bagi para PNS atau ASN. Eselon sendiri terdiri atas empat tingkat, yaitu eselon I, eselon II, eselon III, dan eselon IV. Sedangkan Non Eselon ASN yang tidak memangku jabatan struktural.



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Adapun komposisi Aparatur Eselon/ Non Eselon di Kabupaten Paser berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Sistem Informasi Pelayanan Terpadu (SIMPADU) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Eselon II berjumlah 33 orang atau 0,70% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 29 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 4 orang berjenis kelamin perempuan.
- Eselon III berjumlah 165 orang atau 3,62% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 128 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 37 orang berjenis kelamin perempuan.
- Eselon IV berjumlah 226 orang atau 4,96% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 143 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 83 orang berjenis kelamin perempuan.
- Non Eselon berjumlah 4.131 orang atau 90,69% dari total keseluruhan jumlah pegawai. Terdiri dari 1.983 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 2.148 orang berjenis kelamin perempuan.



Tabel 3.5
Jumlah ASN Berdasarkan Eselon/Non Eselon

Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
II.A	1	0	1	0,20
II.B	28	4	32	0,70
III.A	45	10	55	1,21
III.B	83	27	110	2,41
IV.A	101	63	164	3,60
IV.B	42	20	62	1,36
Non	1.983	2.148	4.131	90,69
JUMLAH	2.283	2.272	4.555	100

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

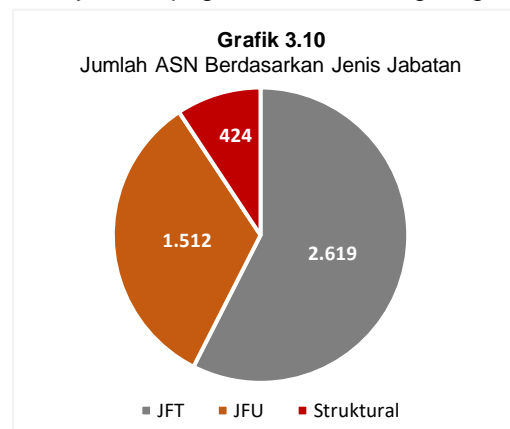
Kepengurusan data ASN Berdasarkan Eselon/ Non Eselon tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian di bawah naungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

3.6 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Sistem Informasi Pelayanan Terpadu (SIMPADU) di tahun 2022 terdapat 1.512 Aparatur untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU), 2.619 Aparatur untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan 424 Aparatur untuk Jabatan Struktural. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan dari total jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, yakni 4.555 Aparatur.

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

- Jabatan Fungsional Umum (JFU) berjumlah 2.619 orang atau 57,50% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 1.117 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 1.502 orang berjenis kelamin perempuan.



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

- Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) berjumlah 1.512 orang atau 33,19% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 866 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 646 orang berjenis kelamin perempuan.

c. Jabatan Struktural berjumlah 424 orang atau 9,31% dari total keseluruhan jumlah pegawai di Pemerintah Kabupaten Paser. Terdiri dari 300 orang berjenis yang kelamin laki-laki dan 124 orang berjenis kelamin perempuan.

Kepengurusan data 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.

Tabel 3.6

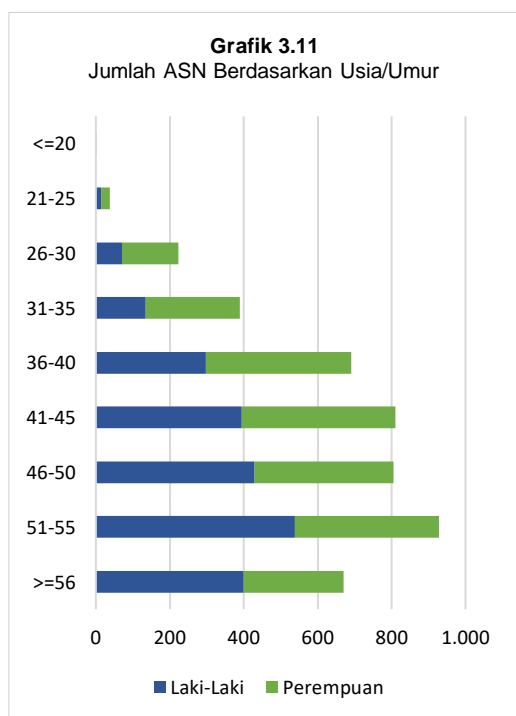
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
Jabatan Fungsional Umum	1.117	1.502	2.619	57,50
Jabatan Fungsional Tertentu	866	646	1.512	33,19
Jabatan Struktural	300	124	424	9,31
JUMLAH	2.283	2.272	4.555	100

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

3.7 Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2022 adalah sebesar 4.555 orang. Pada komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia didominasi di usia 51-55 tahun dengan jumlah 928 orang atau sekitar 20,37% dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang termuda sebanyak 1 orang dengan usia <= (kurang dari) 20 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 3.7

Jumlah ASN Berdasarkan Usia/Umur

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
>= 56 Lebih dari atau sama dengan 56 Tahun)	400	270	670	14,71	691	21
51 - 55	539	389	928	20,37	957	29
46 - 50	430	375	805	17,67	788	- 17
41 - 45	394	416	810	17,78	807	- 3
36 - 40	298	393	691	15,17	638	- 53
31 - 35	135	254	389	8,54	377	- 12
26 - 30	71	153	224	4,92	182	- 42
21 - 25	16	21	37	0,81	34	- 3
<= 20 (Kurang dari atau sama dengan 20 Tahun)	0	1	1	0,02	1	0
JUMLAH	2.283	2.272	4.555	100	4.475	- 80

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022.

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

- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia sama dengan atau lebih dari 56 tahun adalah sebanyak 670 orang atau 14,71% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 51 s.d. 55 tahun adalah sebanyak 928 orang atau 20,37% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 46 s.d. 50 tahun adalah sebanyak 805 orang atau 17,67% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 41 s.d. 45 tahun adalah sebanyak 810 orang atau 17,78% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.



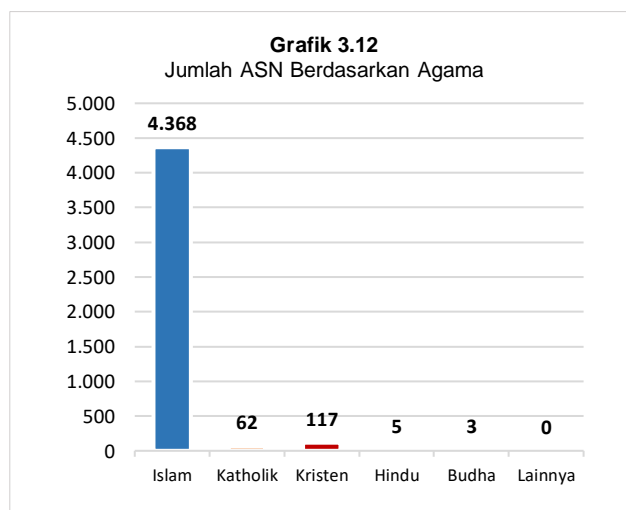
- e. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 36 s.d. 40 tahun adalah sebanyak 691 orang atau 15,17% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- f. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 31 s.d. 35 tahun adalah sebanyak 389 orang atau 8,54% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- g. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 26 s.d. 30 tahun adalah sebanyak 224 orang atau 4,92% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- h. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia 21 s.d. 25 tahun adalah sebanyak 37 orang atau 0,81% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- i. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berusia sama dengan atau kurang dari 20 tahun adalah sebanyak 1 orang atau 0,02% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan usia yang cukup signifikan di tahun 2022 terjadi untuk ASN dengan kategori rentang usia lebih dari 56 tahun sebanyak 21 orang dan rentang usia 51-55 tahun sebanyak 29 orang dibandingkan di tahun 2021. Sedangkan peningkatan usia yang cukup signifikan terjadi untuk ASN dengan kategori rentang usia 36-40 tahun sebanyak 53 orang dan rentang usia 26-30 tahun sebanyak 42 orang.

Kepengurusan data ASN Berdasarkan Usia/Umur 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 ASN Berdasarkan Agama

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2022 adalah sebesar 4.555 orang. Pada komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan agama didominasi agama Islam dengan jumlah 4.368 orang atau sekitar 95,89%. Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia tersebut dapat dilihat dan disimpulkan pada tabel dan grafik berikut ini.



- 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 62 orang atau 1,36% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Kristen adalah sebanyak 117

Tabel 3.8
Jumlah ASN Berdasarkan Agama

Agama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
Islam	2.208	2.160	4.368	95,89	4.283	85
Katholik	34	28	62	1,36	66	-4
Kristen	36	81	117	2,57	118	-1
Hindu	3	2	5	0,11	6	-1
Budha	2	1	3	0,07	2	1
Lainnya	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2.283	2.272	4.555	100	4.475	80

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

orang atau 2,57% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

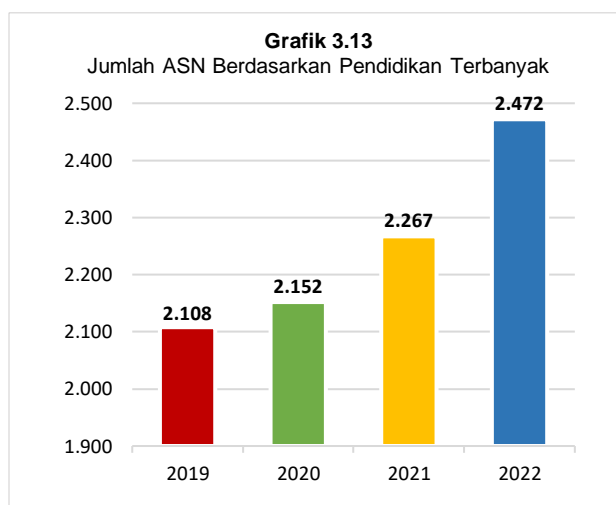
- d. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Hindu adalah sebanyak 5 orang atau 0,11% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.
- e. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang beragama Budha adalah sebanyak 3 orang atau 0,07% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Dari grafik dan tabel diatas dapat disimpulkan terjadinya peningkatan ASN dengan kualifikasi agama Islam, yakni sebanyak 85 orang, sedangkan terjadi penurunan untuk ASN dengan kualifikasi agama Katholik, yakni sebanyak 4 orang.

Kepengurusan data ASN Berdasarkan Agama 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.

3.9 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser per Desember 2022 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



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Aparatur Negara yang terdiri dari 1.086 orang berjenis kelamin laki-laki dan 1.181 orang berjenis kelamin perempuan. Adapun komposisi perbandingan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat dan disimpulkan pada tabel dan grafik berikut ini.

- a. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 3 orang atau 0,07%, Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 340 orang atau 7,46% dan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 2.472 orang atau 54,27% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Tabel 3.9
Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
S-3	2	1	3	0,07	2	1
S-2	220	120	340	7,46	319	21
S-1	1.139	1.333	2.472	54,27	2.152	320
D-IV	31	29	60	1,32	46	14
D-III	183	467	650	14,27	619	31
D-II	55	44	99	2,17	242	- 143
D-I	5	12	17	0,37	20	- 3
SMA	583	265	848	18,62	51	797
SMP	42	0	42	0,92	1.032	- 990
SD	23	1	24	0,53	37	- 13
TOTAL	2.283	2.272	4.555	100	4.520	35

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

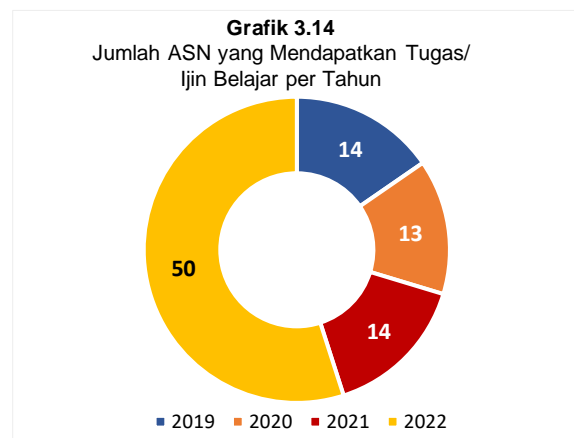
Tingkat Pendidikan D-I sebanyak 17 orang atau 0,37% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

- c. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan Tingkat Pendidikan SLTA/SMA/SMK/MA/Sederajat sebanyak 848 orang atau 18,62%, Tingkat Pendidikan SLTP/SMP/MTs/Sederajat sebanyak 42 orang atau 0,92% dan Tingkat Pendidikan SD/MI/Sederajat sebanyak 24 orang atau 0,53% dari total seluruh Aparatur di Kabupaten Paser.

Kepengurusan data ASN Berdasarkan Agama 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.

3.10 Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar

Sebagai salah satu wujud upaya Pemerintah Kabupaten Paser dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparaturnya, 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 2022 tercatat ada 50 Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang sedang mengikuti Tugas Belajar dan Ijin Belajar atau bertambah 36 orang dari tahun 2021 sebanyak 14 orang. Dari ke 50 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 2021 tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Dari tabel dan grafik Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat disimpulkan Aparatur yang Mengikuti Tugas dan Ijin Belajar di Tahun 2022 diatas ada 50 Aparatur Negara yang mengikuti Tugas dan Ijin Belajar yang terdiri dari 17 orang Aparatur berjenis kelamin laki-laki dan 33 orang Aparatur berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.10
Jumlah ASN Berdasarkan Tugas/Ijin Belajar yang Diberikan

Jenis Pembelajaran	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Tugas Belajar	3	1	4
Ijin Belajar	14	32	46
TOTAL	17	33	50

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Adapun kepengurusan Jumlah ASN yang Mendapatkan Tugas dan Ijin Belajar tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

3.11 Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas 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.

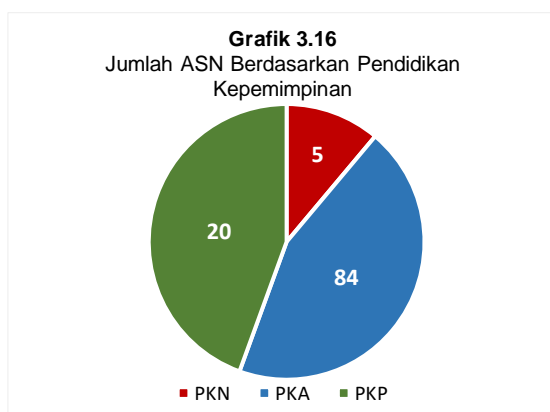
Tabel 3.11
Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Kepemimpinan

Pendidikan Kepemimpinan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Diklat Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	4	1	5
Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	18	2	20
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	13	7	20
TOTAL	35	10	45

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

(DIKPIM) yang terbagi atas 5 orang untuk keikutsertaan di DIKPIM II / PKN, 20 orang di DIKPIM III / PKA dan 20 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.

Adapun komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKPIM) di Tahun 2022 tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik diatas.

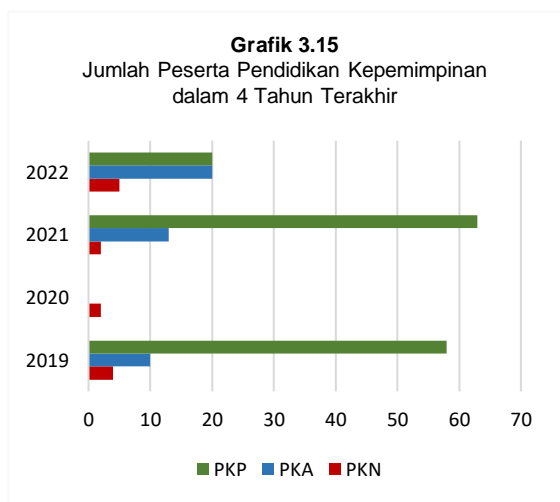


Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Selain itu juga dapat dicermati pula pergerakan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan per tahunnya, pergerakan kebutuhan Diklat Kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada 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 PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Adapun kepengurusan Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

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 2022 Pemerintah Kabupaten Paser tercatat 45 Aparatur Negara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

3.12 Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas 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.

Tabel 3.12
Jumlah ASN yang Mengikuti DIKLAT/BIMTEK

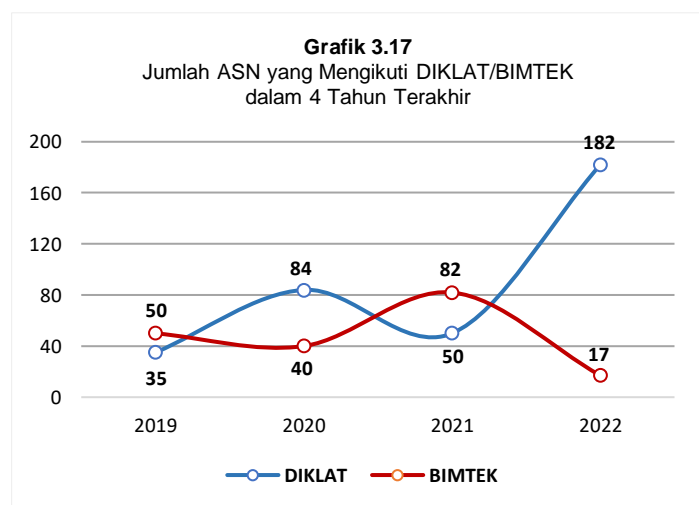
Pendidikan Pelatihan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Diklat Teknis	98	84	182
Bimbingan Teknis	6	11	17
TOTAL	104	95	199

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

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 2022 sedikitnya 182 Aparatur Negara yang dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan 17 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.



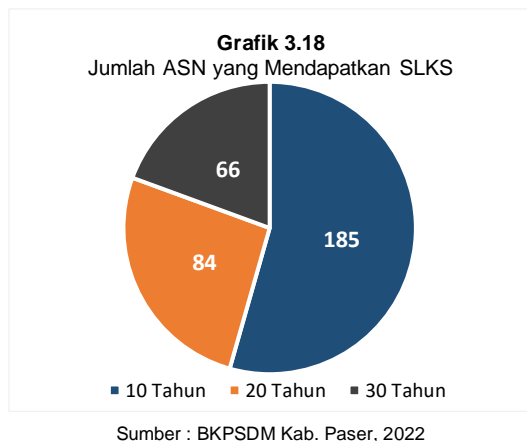
Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Dari tabel dan grafik Aparatur Sipil Negara (ASN) maka dapat disimpulkan Aparatur yang mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) di tahun 2022 sebanyak 182 orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 132 orang dari tahun 2021 yang berjumlah 50 orang. Sedangkan untuk yang mendapatkan Pelatihan Bimtek di tahun 2022 berjumlah 17 orang, dimana jumlah ini menurun sebanyak 65 orang dibandingkan tahun 2021 dimana terdapat 82 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.

Adapun kepengurusan ASN yang Mendapatkan Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Bimbingan Teknis (BIMTEK) tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN di bawah naungan Bidang Pengembangan dan Mutasi.

3.13 Jumlah 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 2022 Pemerintah Kabupaten Paser memberikan

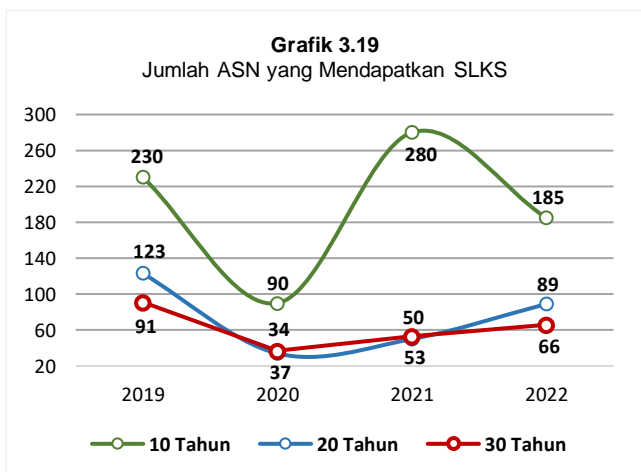
penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sebanyak 340 orang Aparatur Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten, dengan rincian sebagai berikut :

- Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) dengan kualifikasi 10 Tahun Pengabdian sebanyak 185 orang, terdiri dari 80 orang ASN berjenis kelamin laki-laki dan 105 orang ASN berjenis kelamin perempuan.
- Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) dengan kualifikasi 20 Tahun Pengabdian sebanyak 89 orang, terdiri dari 47 orang ASN berjenis kelamin laki-laki dan 42 orang ASN berjenis kelamin perempuan.
- Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) dengan kualifikasi 30 Tahun Pengabdian sebanyak 66 orang, terdiri dari 41 orang ASN berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang ASN berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.13
Jumlah ASN yang Mendapatkan SLKS Berdasarkan Kategori

Kualifikasi SLKS	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
10 Tahun Pengabdian	80	10	185
20 Tahun Pengabdian	47	42	89
30 Tahun Pengabdian	41	25	66
TOTAL	168	172	340

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan penerima Satya Lencana Karya Satya (SLKS) di tahun 2022 mengalami Kenaikan, yakni sebesar 222 orang atau sebesar 153,15%. Adapun kepengurusan Jumlah ASN yang Mendapatkan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

3.14 Jumlah ASN yang Mendapatkan Pemberhentian

Pemberhentian seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Di sepanjang tahun 2022 terdapat 211 Aparatur Negara Pemerintah Kabupaten Paser yang diberhentikan. Adapun hal-hal yang dapat memberhentikan seorang Aparatur Negara, yakni:

1. Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).
2. Atas Permintaan Sendiri.
3. Adanya Penyederhanaan Organisasi.
4. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani.
5. Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas.
6. Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran/TindakPidana/Penyelewengan.
7. Pemberhentian Karena Meninggal Dunia Atau Hilang.
8. Pemberhentian Karena Sebab - Sebab Lain.

Adapun komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Paser berdasarkan jenis pemberhentian di tahun 2022 yang dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini.

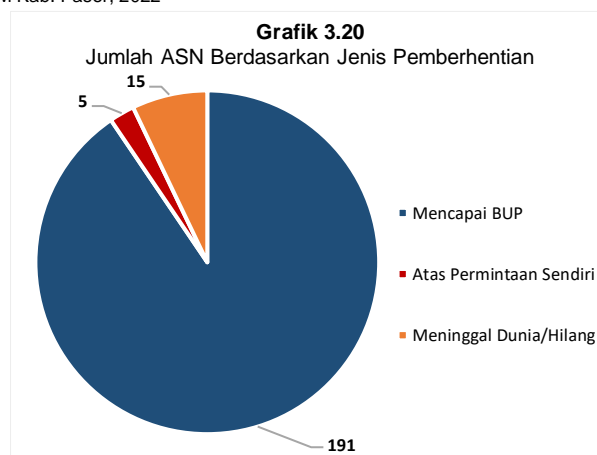
Tabel 3.14
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Pemberhentian per Jenis Kelamin

Jenis Pemberhentian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)	129	62	191	90,6	147	-44
Atas Permintaan Sendiri	3	2	5	2,3	10	5
Adanya Penyederhanaan Organisasi	0	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani	0	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas	0	0	0	0	0	0
Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak Pidana / Penyelewengan	0	0	0	0	4	4
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia Atau Hilang	9	6	15	0	24	9
Pemberhentian Karena Sebab - Sebab Lain	0	0	0	7,1	0	0
TOTAL	141	70	211	100	151	-26

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

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

- a. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) berjumlah 191 orang yang terdiri dari 129 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 62 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- b. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan

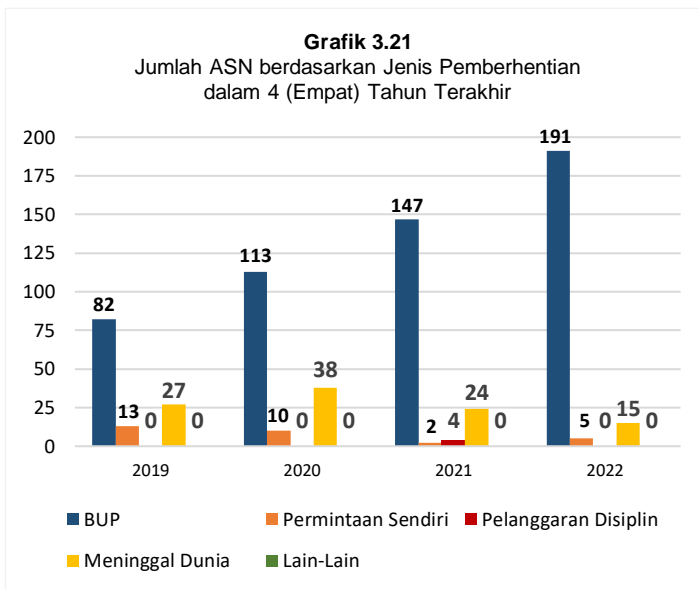


Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Atas Permintaan Sendiri adalah berjumlah 5 orang yang terdiri dari 3 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

c. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Pemberhentian Karena Meninggal Dunia Atau Hilang berjumlah 15 orang yang terdiri dari 9 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.

d. Sisanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan Pemberhentian dikarenakan Adanya Penyederhanaan Organisasi, Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani, Pemberhentian Karena Meninggalkan Tugas, Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak Pidana / Penyelewengan dan Pemberhentian Karena Sebab - Sebab Lain berjumlah 0 orang.



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Tabel 3.15
Jumlah ASN berdasarkan Jenis Pemberhentian dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir

Jenis Pemberhentian	Tahun			
	2019	2020	2021	2022
Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)	82	113	147	191
Atas Permintaan Sendiri	13	10	2	5
Pemberhentian Karena Melakukan Tindakan Pelanggaran/ Tindak Pidana / Penyelewengan	0	0	4	0
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia Atau Hilang	27	38	24	15
Lain-Lain	2	0	0	0
TOTAL	122	161	151	211

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

perhatian khusus Pemerintah Kabupaten Paser dalam menjaga serta meningkatkan pemembinaan para ASN yang ada, sehingga kedepannya kategori tersebut tidak muncul.

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

3.15 Jumlah 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.

Melihat dari jumlah data diatas dapat disimpulkan pemberhentian ASN di tahun 2022 mengalami peningkatan yang lumayan signifikan, yakni di angka 44 orang atau sekitar 26,1% dibanding di tahun 2021 sebanyak 147 Aparatur. Namun hasil di tahun 2022 ini harus ada perhatian khusus, dikarenakan tidak munculnya kategori Pemberhentian karena melakukan Tindakan Pelanggaran / Tindak Pidana / Penyelewengan. Ini wajib menjadi



Pada tahun 2022 tercatat dari total 4.555 Aparatur Negara tercatat 1.793 atau 39,3% dari Aparatur Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).

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.

c. 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.

d. 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 tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan jumlah Aparatur Negara yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) di tahun 2022 mengalami penurunan, yakni sebanyak -189 orang atau sebesar -9,53% dari 1.982 orang di tahun 2021.

Adapun kepengurusan Jumlah 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.

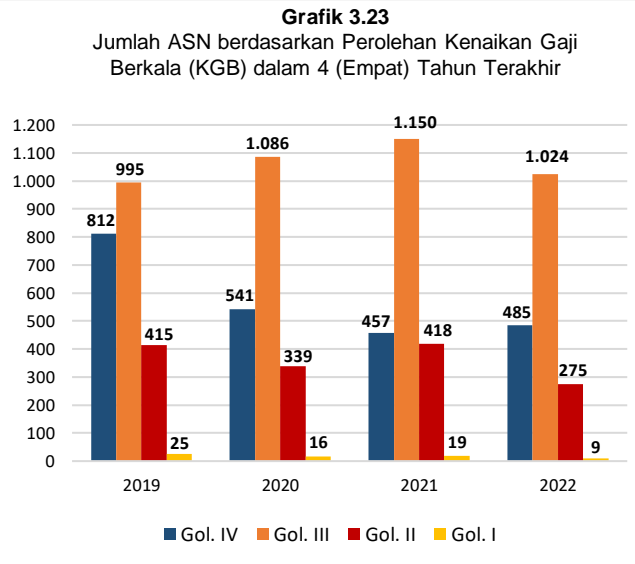
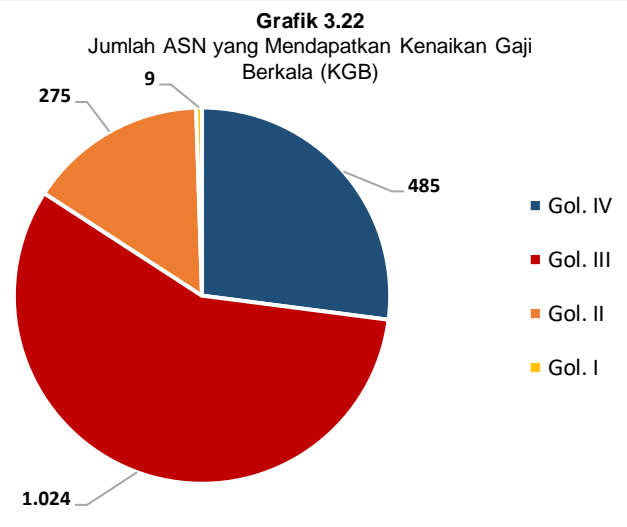
3.16 Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin (HUKDIS)

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

Tabel 3.16
Jumlah ASN yang Mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) per Jenis Kelamin

Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
Gol. IV	237	248	485	27,0	541	- 56
Gol. III	482	542	1.024	57,1	1.086	- 62
Gol. II	196	79	275	15,3	339	- 64
Gol. I	9	0	9	0,5	16	- 7
TOTAL	924	869	1.793	100	1.982	- 189

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil,

transparan dan kuntabel 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 2022 dari total 4.555 Aparatur Negara tercatat ada 12 pemeriksaan dan penindakan terkait Disiplin Pegawai yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang dilaksanakan 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 yang mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Ringan sebanyak 6 orang, yang terdiri dari 5 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 1 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- b. Jumlah ASN yang mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Sedang adalah sebanyak 5 orang, yang terdiri 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin perempuan.
- c. Jumlah ASN yang mendapatkan Hukuman Disiplin Tingkat Berat adalah sebanyak 2 orang, yang terdiri 2 orang Aparatur Negara berjenis kelamin laki-laki.

Dari data diatas dapat disimpulkan jumlah penetapan Hukuman Disiplin di Tahun 2022 meningkat sebanyak 12 orang, dari tahun sebelumnya yang berjumlah 3 orang atau naik di sekitar 33,3% dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan terhadap pelanggaran disiplin tersebut, sehingga ini merupakan suatu hal yang wajib mendapatkan perhatian khusus kedepannya.

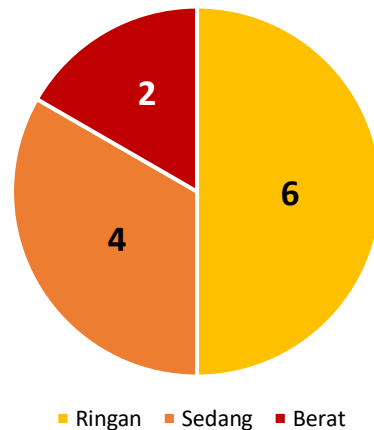
Adapun kepengurusan Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin yang mendapatkan Hukuman Disiplin tersebut berada di Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN di bawah naungan Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

Tabel 3.17
Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin per Jenis Kelamin

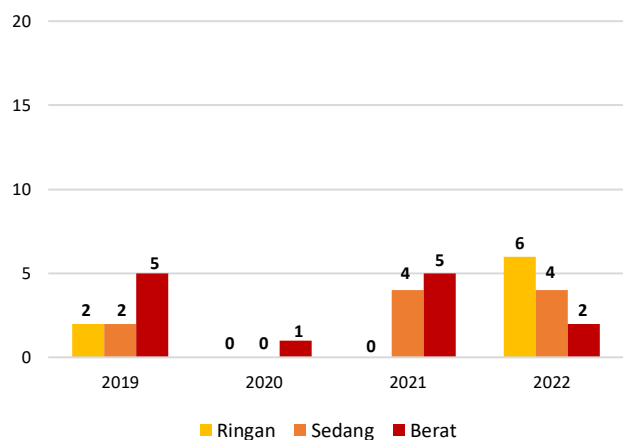
Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Tahun -1	Selisih
Ringan	5	1	6	50,0	0	0
Sedang	2	2	4	33,3	4	0
Berat	2	0	2	16,7	5	3
TOTAL	9	3	12	100	9	3

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Grafik 3.24
Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin



Grafik 3.25
Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin dalam 4 (Empat) Tahun Terakhir



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

3.17 Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai, Kartu Suami/Istri dan Kartu 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 p

angkat, 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.

Pada tahun 2022 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 (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.

3.18 Jumlah Aplikasi yang digunakan Perangkat Daerah

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 2022.

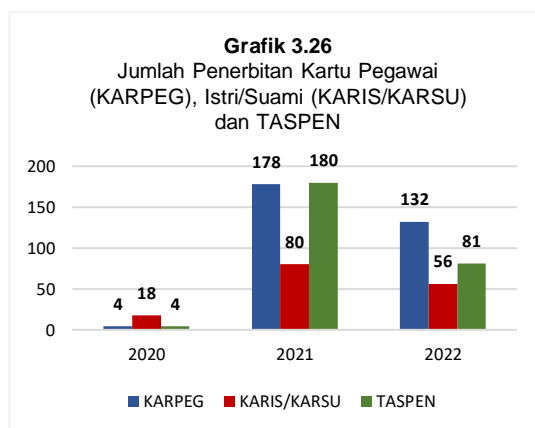
Tabel 3.19
Aplikasi/Software yang digunakan oleh
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Aplikasi	Penjabaran	Pengelola
1.	SIMANDIRI	Sistem Informasi Manajemen ASN Mandiri	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
2.	SIMTAKAH	Sistem Informasi Manajemen Tata Naskah	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

Tabel 3.18
Jumlah Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG),
Istri/Suami (KARIS/KARSU) dan TASPEN

Jenis Kartu	Jumlah	Tahun -1	Selisih
Kartu Pegawai (KARPEG)	132	178	- 46
Kartu Istri/Suami (KARIS/KARSU)	56	202	- 146
Kartu TASPEN	81	180	- 99
TOTAL	269	560	- 291

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



No.	Aplikasi	Penjabaran	Pengelola
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.	SI-PESULAP	Sistem Informasi Pelayanan Usul ASN Pensiun	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
6.	SIMUKA	Sistem Informasi Manajemen Usulan Kependidikan	Bidang Pengembangan dan Mutasi
7.	SIJAPTI	Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi	Bidang Pengembangan dan Mutasi
8.	e-LHKPN		Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
9.	e-KGB	Elektronik-Kenaikan Gaji Berkala	Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
10.	SMART	Sistem Monitoring dan Evaluasi ASN	Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
10.	SAPK/MySAPK BKN	Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	Semua Bidang
11.	SI-ASN	Sistem Informasi ASN	Semua Bidang

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Produk-produk ini hasil sinergi kerja sama antara seluruh Bidang/Bagian yang ada di BKPSDM Kab. Paser, dimana diharapkan kedepannya akan bermunculan produk-produk terbaru dari BKPSDM Kabupaten Paser guna meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan dibidang Kepegawaian termasuk dukungan dari elemen masyarakat dan sekitarnya.

3.19 Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Kepegawaian dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Indikator sasaran ini sampai akhir tahun 2022 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 3.20

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

No.	Penjabaran	2019	2020	2021	2022
1.	Brosur/Leaflet	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2.	Banner	Ada	Ada	Ada	Ada
3.	Kotak Pengaduan / Saran	Ada	Ada	Ada	Ada
4.	Papan Informasi	Ada	Ada	Ada	Ada
5.	Website	Ada	Ada	Ada	Ada
6.	Mesin Kiosk	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Ada
7.	Information Display Sistem (IDS)	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Ada
8.	Mesin Antrian	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022

Tabel 3.21

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

No.	Penjabaran	2019	2020	2021	2022
1.	Survei IKM	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Ada

Sumber : BKPSDM Kab. Paser, 2022



BAB IV

PENUTUP

Dengan disusunnya Buku Data Statistik Sektorial Bidang Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022 ini diharapkan menjadi bahan informasi dalam penyusunan perencanaan dan acuan pengambilan kebijakan di bidang kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Paser.

Data Statistik Sektorial 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 2022 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 Sektorial Bidang Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022 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 Sektorial 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 Sektorial Bidang Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022 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.