



STATISTIK 2024

Pegawai Puslatbang KHAN Tahun 2024 terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan **jenis kelaminnya**, pegawai Puslatbang KHAN terdiri dari 35 (tiga puluh lima) orang pegawai laki-laki atau sekitar 58,3% dan 25 (dua puluh lima) orang pegawai perempuan atau sekitar 41,7%.

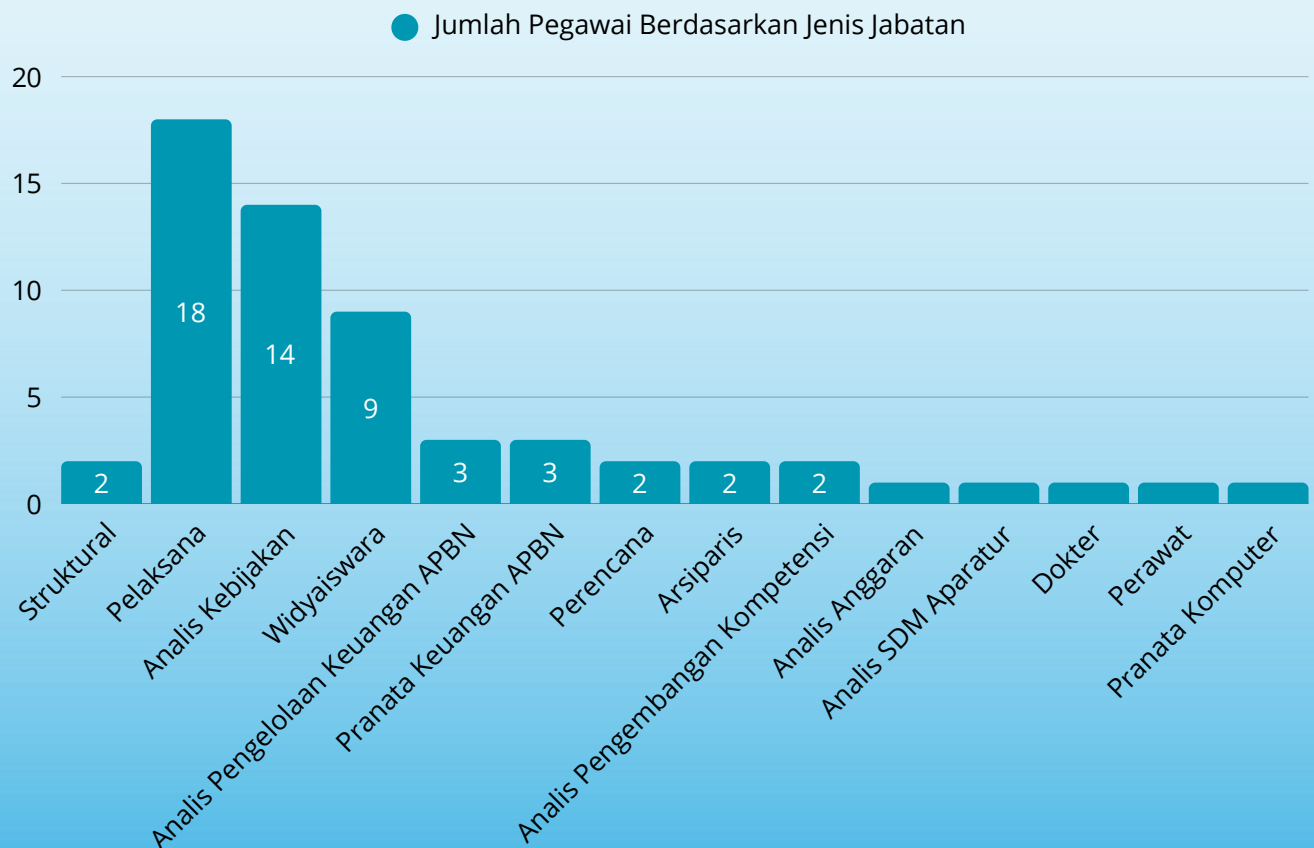


= 58,3% (35 orang)

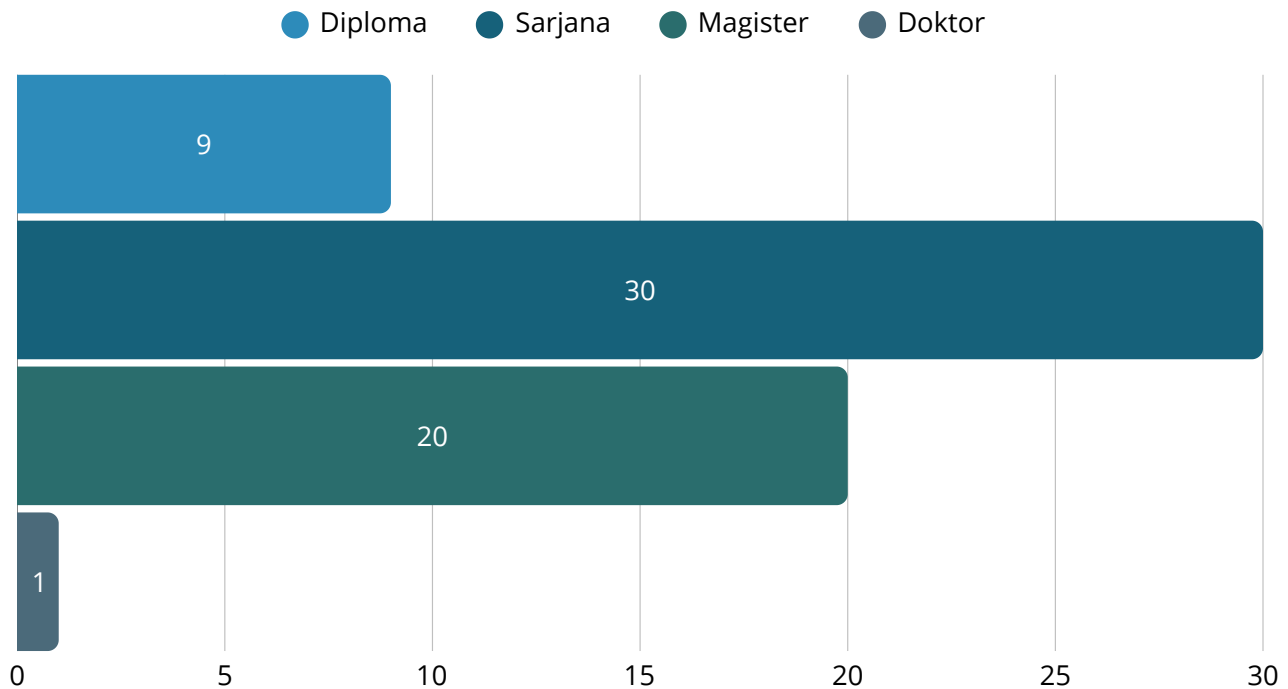


= 41,7% (25 orang)

Berdasarkan **jenis jabatannya**, Aparatur Sipil Negara yang dimiliki Puslatbang KHAN pada tahun 2024 berjumlah 60 orang yang terdiri dari 1 (satu) orang JPT Pratama, 1 (satu) orang Jabatan Administrator, 9 (sembilan) orang Jabatan Fungsional Widyaiswara, 14 (empat belas) orang Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan, 3 (dua) orang Jabatan Fungsional Analisis Pengelolaan Keuangan APBN, 3 (tiga) orang Jabatan Fungsional Pranata Keuangan APBN, 1 (satu) orang Jabatan Fungsional Analisis Anggaran, 2 (dua) orang Jabatan Fungsional Perencana, 2 (satu) orang Jabatan Fungsional Arsiparis, 2 (dua) orang Jabatan Fungsional Analisis Pengembangan Kompetensi, 1 (satu) orang Jabatan Fungsional Analisis SDM Aparatur, 1 (satu orang) Jabatan Fungsional Pranata Komputer, 1 (satu) orang Jabatan Fungsional Dokter, 1 (satu) orang Jabatan Fungsional Perawat dan 18 (delapan belas) orang Jabatan Pelaksana.

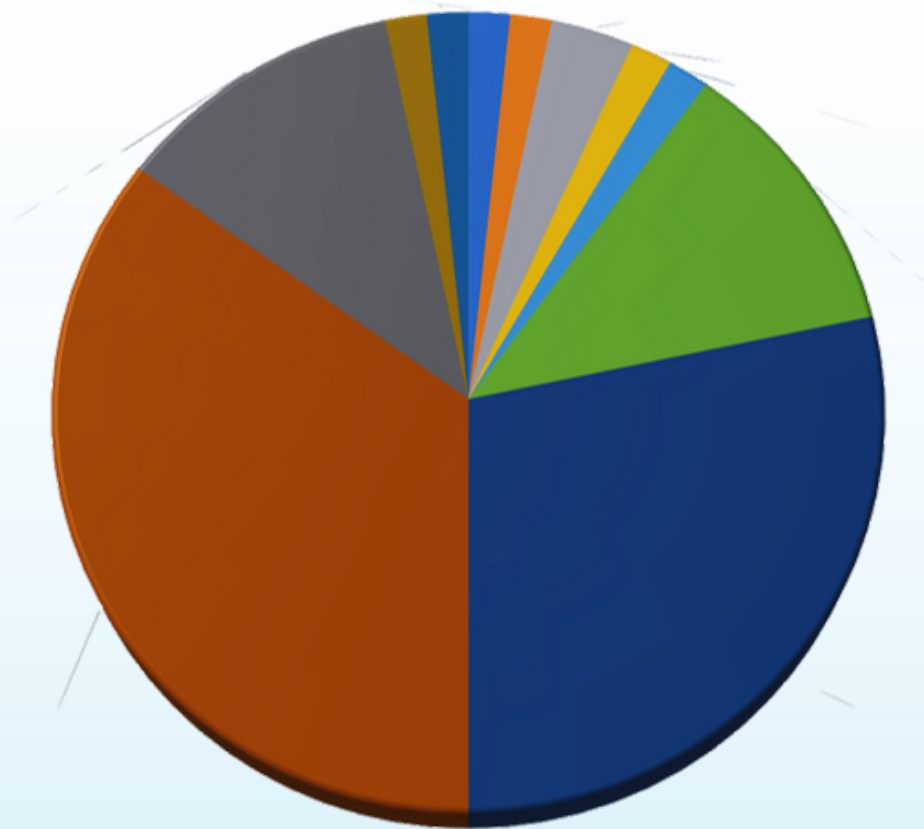


Berdasarkan **jenjang pendidikannya**, aparatur sipil negara di lingkungan Puslatbang KHAN terdiri dari 9 (sembilan) orang dengan pendidikan terakhir Diploma III, 30 (tiga puluh) orang pendidikan terakhir Sarjana, 20 (dua puluh) orang pendidikan terakhir Magister dan 1 (satu) orang pendidikan terakhir Doktor.



Berdasarkan **pangkat/golongan ruangnya**, aparatur sipil negara di lingkungan Puslatbang KHAN terdiri dari 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pengatur – II/c, 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pengatur Tingkat I – II/d, 7 (tujuh) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata Muda – III/a, 21 (dua puluh satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata Muda Tingkat I – III/b, 17 (tujuh belas) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata, III/c, 7 (tujuh) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata Tingkat I, III/d, 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pembina, IV/a, 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pembina Tingkat I, IV/b, 2 (dua) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pembina Utama Muda, IV/c, 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pembina Utama Madya – IV/d dan 1 (satu) orang pegawai dengan Pangkat/Golongan Ruang Pembina Utama, IV/e.

Jumlah Pegawai Puslatbang KHAN Tahun 2024 berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang



Sampai dengan Akhir Tahun 2024, sebanyak 60 (enam puluh) orang atau 100% pegawai Puslatbang KHAN telah memperoleh pengembangan kompetensi dan telah memenuhi jam wajib minimal 20 Jam Pelajaran per tahun.

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pegawai dalam Rangka Pemenuhan Jam Wajib Minimal 20 Jam Pelajaran per Pegawai per Tahun ini sekaligus merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Puslatbang KHAN secara khusus dan LAN secara umum. Dasar hukum pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dan penghitungan jumlah jam pelajarannya diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor: 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 49 Ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemenuhan 20 jam pelajaran (JP) pengembangan kompetensi pegawai dilakukan dengan berbagai metode baik klasikal maupun non klasikal serta kegiatan pengembangan kompetensi yang tidak selalu menimbulkan pembiayaan. Pegawai dapat mengikuti pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal, antara lain pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi dan/atau jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.



Telah Memenuhi 20 JP Pengembangan Kompetensi
100%

Pegawai juga dapat mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan non klasikal, antara lain coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, detasering (secondment), pembelajaran alam terbuka (outbound), patok banding (benchmarking), pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah, belajar mandiri (self development), komunitas belajar (community of practices), bimbingan di tempat kerja, magang/praktik kerja dan jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya. Di lingkungan internal Puslatbang KHAN, juga dilaksanakan kegiatan berupa Bangkom C-U dalam kegiatan outbound, pameran buku maupun sharing knowledge.