

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **2.1 Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah)**

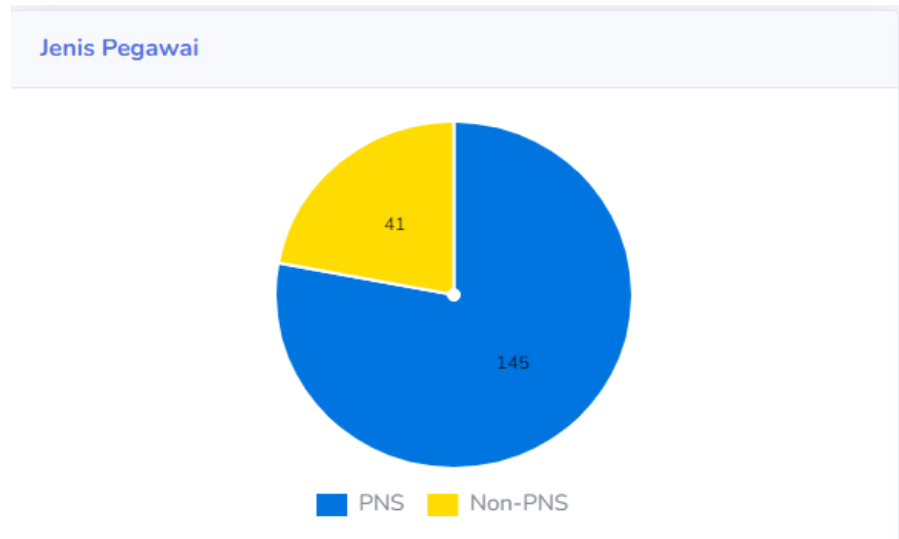
##### **2.1.1. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah terletak di kawasan Kota Semarang Atas yang memiliki lahan seluas 21 Ha dengan kondisi kontur tanah memiliki kemiringan. Lahan yang cukup luas tersebut menjamin keseimbangan antara luas bangunan dan luas lahan sehingga kesejukan lingkungan terjaga. Lahan yang luas juga memungkinkan untuk ditingkatkan produktivitasnya. Pada tahun 2017, dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan (Eselon IIa), yang kemudian diturunkan ke Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.

##### **2.1.2. Kondisi Demografi**

Kondisi demografi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat digambarkan melalui keadaan sumber daya aparturnya, yaitu dengan jumlah pegawai yang dipengaruhi beberapa faktor diantaranya berdasarkan jenis pegawai, jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, jabatan, agama, kompetensi bidang pegawai.

Pengkelompokan pegawai dengan faktor-faktor tersebut dapat menjadikan informasi dasar keterkaitan dengan beban kinerja pegawai dan posisi pegawai. Berikut infografis yang menggambarkan kondisi jumlah pegawai di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut :



**Gambar 2.1.**  
**Jumlah pegawai berdasarkan jenis kepegawaian**  
Sumber : Infografis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah (2023)

### 2.1.3. Visi dan Misi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki visi yaitu “Jawa Tengah Berdikari dan Semakin Sejahtera, (Tetap) *Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi*”.

Dimana visi tersebut akan diwujudkan dengan dukungan 4 (misi) sebagai berikut :

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleransi, dan guyub untuk menjada Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Memperluas informasi birokrasi melalui penguatan koordinasi dengan pemerintah Kabupaten/Kota.
3. Mengurangi kemiskinan dan pengangguran dengan memperkuat basis ekonomi rakyat dan membuka ruang usaha baru.

4. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

#### **2.1.4. Tugas dan Fungsi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah atau yang disingkat BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah atau OPD yang ada di Provinsi Jawa Tengah, dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Kedudukan

Berkedudukan sebagai badan yang memiliki fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan sumber daya ASN yang menjadi kewenangan daerah. Badan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas

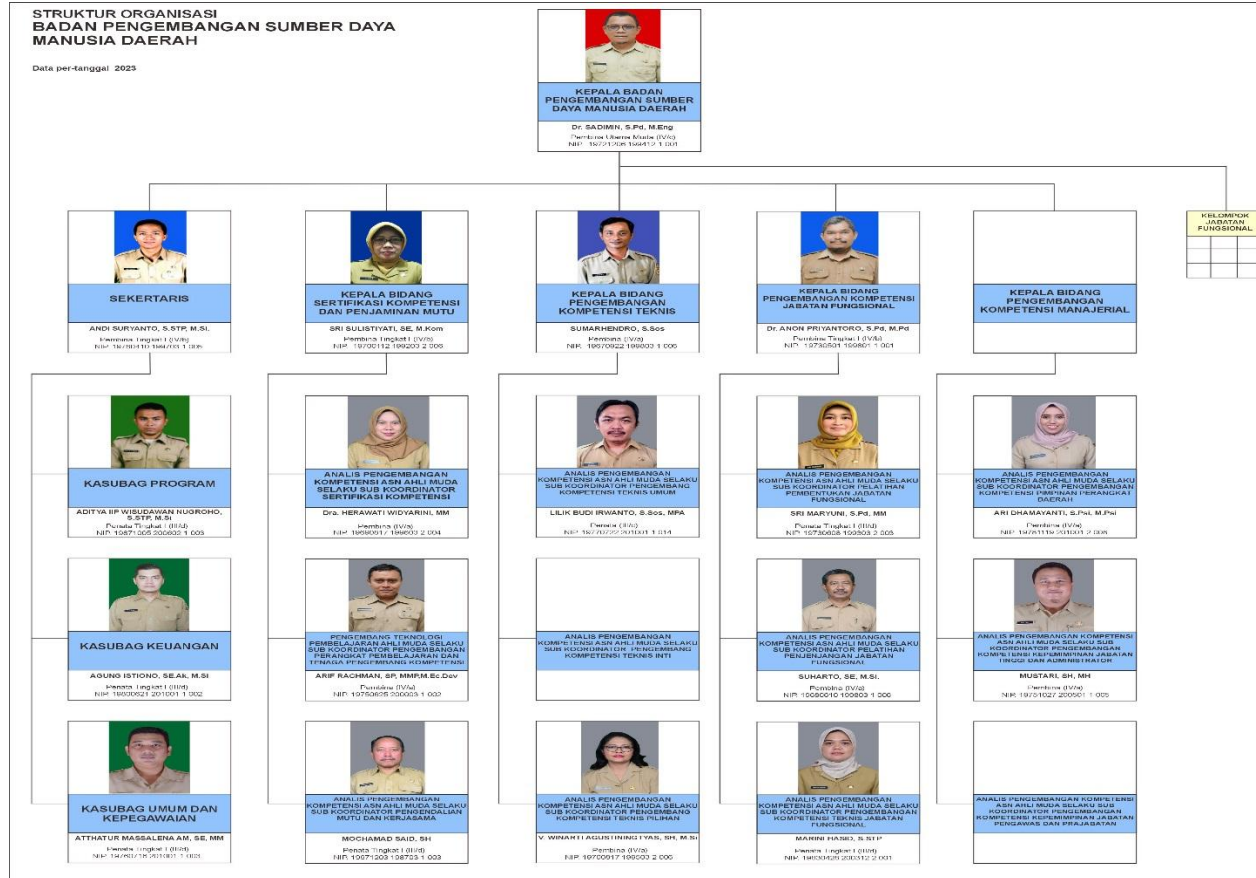
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya ASN yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

### 3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki fungsi :

- a) Penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya ASN;
- b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya ASN;
- c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya ASN;
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengembangan sumber daya ASN;
- e) Pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit di lingkungan Badan;
- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya

# Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah



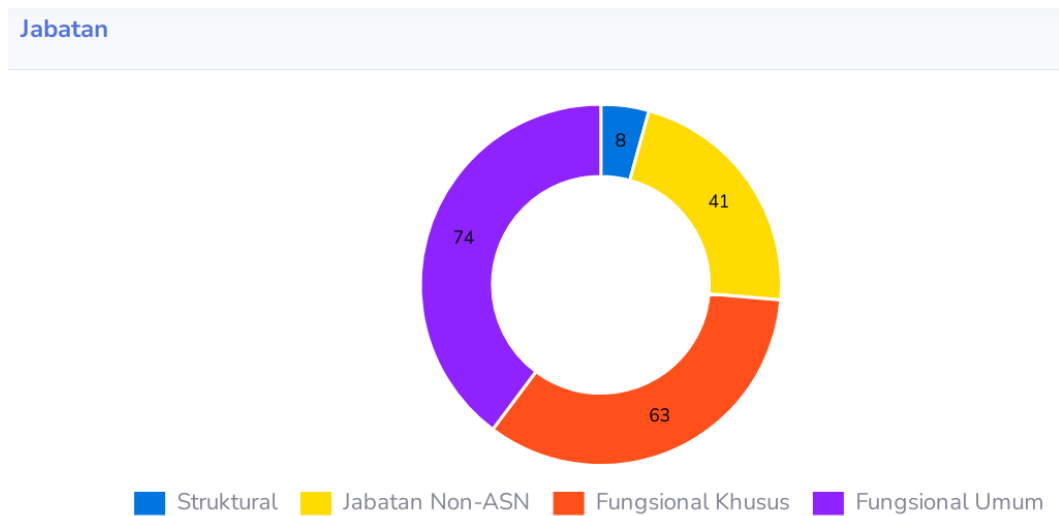
Gambar 2.2 Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Sumber : Profil BPSDMD Provinsi Jawa Tengah (2023)

## 2.2 Gambaran Umum Kinerja Pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

### 2.2.1. Profil Pegawai (jabatan, usia, jenjang pendidikan, dan kompetensi)

Berdasarkan data informasi kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, jumlah pegawai total sebanyak 186 orang, dengan komposisi 145 adalah pegawai ASN dan 41 orang pegawai non ASN. Berdasarkan jabatan yang diduduki rincian pegawai BPSDMD Provinsi sebagaimana gambar berikut :



**Gambar 2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan**  
Sumber : Infografis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah (2023)

Melihat kedudukan pegawai berdasarkan jabatan, bahwa pejabat struktural hanya dijabat oleh 8 orang, sedangkan paling banyak adalah jabatan fungsional umum yang pada dasarnya bertindak sebagai staf atau pelaksana.

### **2.2.2. Kinerja Pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah**

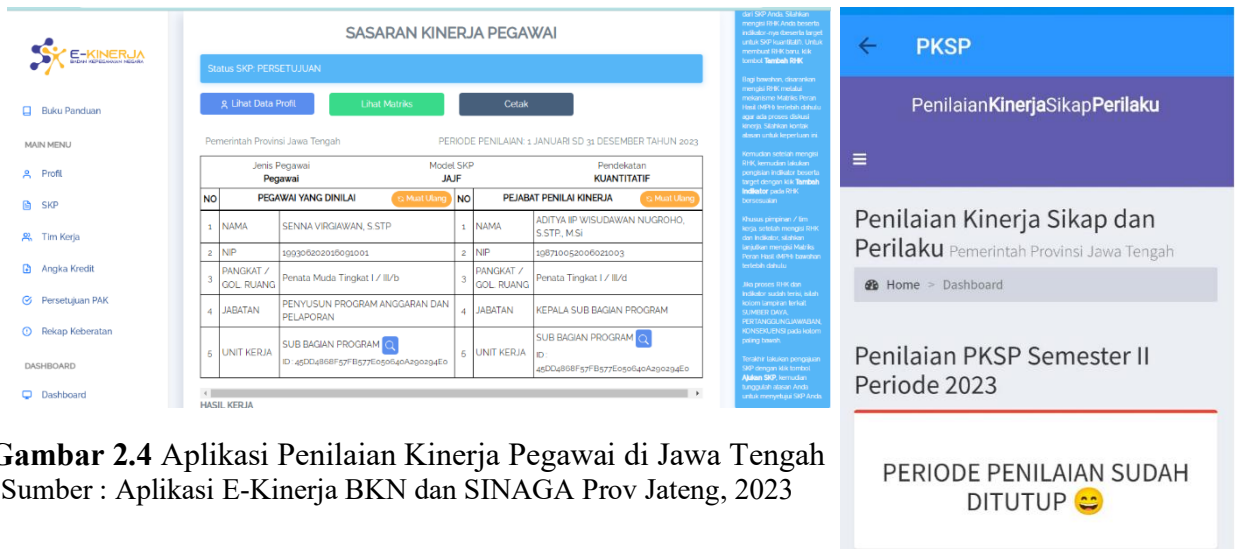
Kinerja pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah mengacu pada mandatori dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN),, dimana seorang pegawai ASN dituntut memiliki hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Selain itu pegawai ASN juga memiliki tugas fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa.

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan mandatori aturan kepegawaian utamanya pada penilaian kinerja pegawai berdasarkan evaluasi capaian output kinerja (SKP) dan penilaian kinerja berdasarkan kedisiplinan melalui presensi kehadiran pegawai, berikut penjelasan masing-masing kondisi kinerja pegawai di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah :

#### **A. Kinerja berdasarkan Evaluasi Kinerja Pegawai**

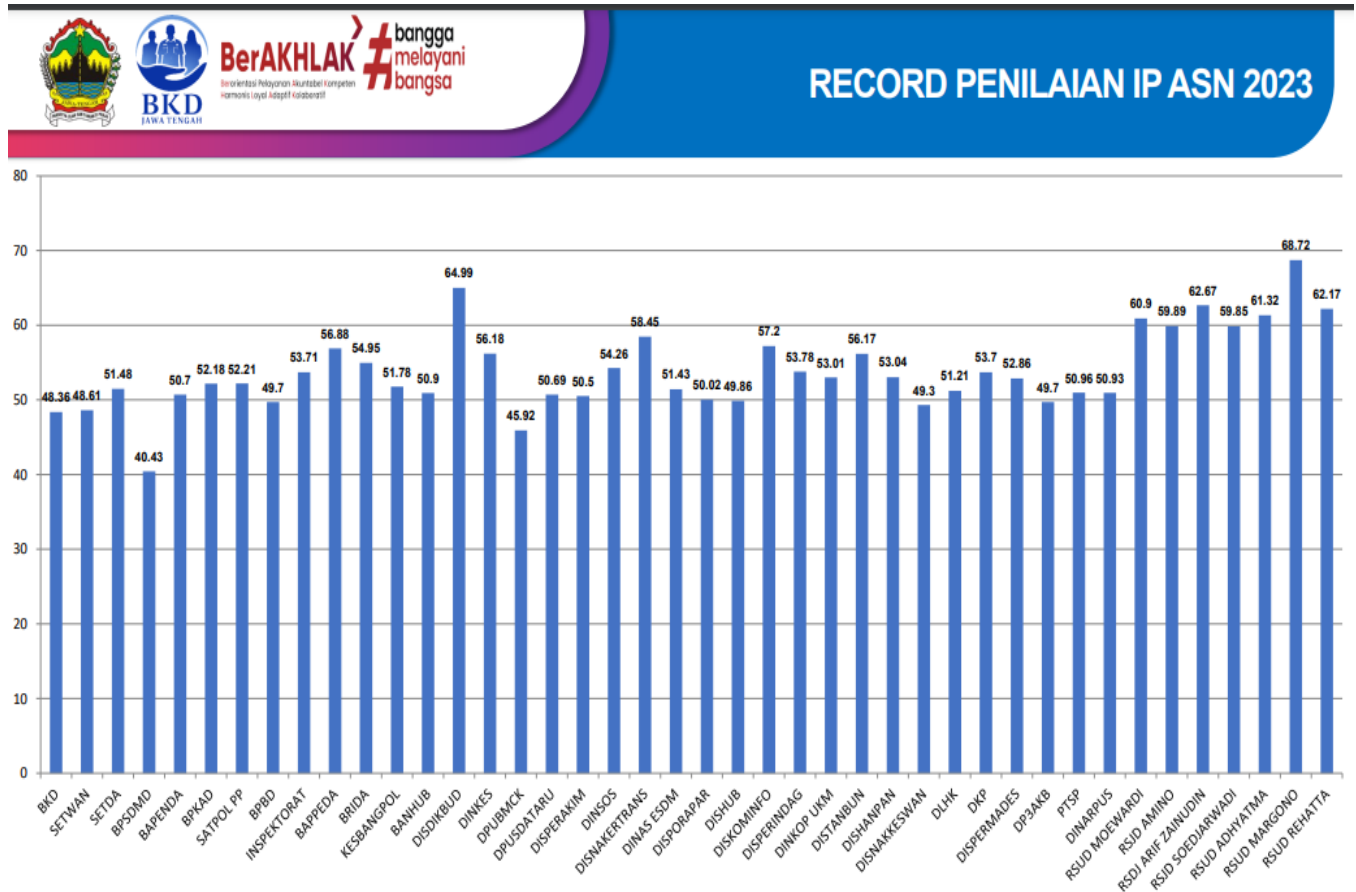
Dalam rangka pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah menjalankan penilaian kinerja pegawainya sesuai dengan arahan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PermenpanRB) Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana mengatur pengelolaan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai, penguatan peran pimpinan, dan penguatan kolaborasi antara pimpinan, pegawai, dan pemangku kepentingan lainnya.

Di Jawa Tengah sendiri dalam mengimplementasikan arahan tersebut sudah melaksanakan penilaian pegawai berbasis kinerja sejak tahun 2019 melalui aturan yang disahkan melalui Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku Secara 360° (Tiga Ratus Enam Puluh Derajat) yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sehingga BPSDMD Provinsi Jawa Tengah secara komprehensif menjalankan amanah peraturan tersebut melalui beberapa metode diantaranya (1) tetap melaksanakan penilaian pegawai berbasis kinerja melalui penilaian SKP yang kemudian sekarang menjadi E-Kinerja Badan Kepegawaian Nasional (BKN), dan (2) penilaian atasan langsung dan rekan kerja melalui aplikasi SINAGA Jawa Tengah dengan tujuan pengukuran tingkat kepercayaan dan kinerja seorang pegawai. Berikut tampilan dari aplikasi penilaian E-Kinerja BKN dan penilaian 360° :



**Gambar 2.4** Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai di Jawa Tengah  
Sumber : Aplikasi E-Kinerja BKN dan SINAGA Prov Jateng, 2023

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa di ASN di Jawa Tengah secara sistem sudah menjalankan amanah peraturan yang berlaku untuk pengelolaan kinerja pegawainya. Berikut rekap IP ASN sebagai hasil evaluasi kinerja pegawai pada perangkat daerah di Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2023 :



Sumber : Data olah BKN, 2023

**Gambar 2.5. Rekap IP ASN Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023**

Melihat dari data tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa masih terdapat masalah dalam kinerja pegawai, diantaranya pada indikator sikap dan perilaku terdapat rekapan hasil penilaian secara umum pimpinan masih dinilai rendah oleh bawahan sebagaimana pada data lampiran IV. Hal ini juga diperkuat dengan keluarnya hasil penilaian Indeks Kompetensi (IP) ASN bagi seluruh perangkat daerah di Provinsi Jawa Tengah, dimana dari hasil tersebut posisi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah terletak pada posisi terendah dengan skor penilaian 40,428. Komponen penilaian IP ASN terdiri dari penilaian Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Efek dari adanya penilaian rendah tersebut menyebabkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi pimpinan tidak terpenuhi secara maksimal, namun keterbukaan penilaian inilah yang dianggap adil oleh instansi di bidang kepegawaian Jawa Tengah dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

#### **B. Kinerja pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai**

Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian di Provinsi Jawa Tengah diturunkan menjadi Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 51 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan

penghargaan bagi PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang memenuhi kedisiplinan sebagai dasar penilaian pemberian tunjangan kinerja.

Untuk mengatur ketertiban kedisiplinan ASN di Jawa Tengah terbit Surat Edaran Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 965/3623 Tentang Fleksibilitas Ketentuan Jam Kerja Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, edaran ini bertujuan memberikan kesejahteraan pegawai dan mengantisipasi kejadian yang tidak di inginkan saat jam kerja. Pada ketentuan ini diatur mengenai fleksibilitas waktu masuk kerja wajib mengganti waktu keterlambatan pada saat kepulangan jam kerja dengan maksimal 60 (enam puluh) menit, apabila pegawai masuk kerja melebihi fleksibilitas waktu yang ditentukan, maka yang bersangkutan akan memiliki kekurangan waktu kerja yang diakumulasikan waktu kerja 7,5 jam ( tidak masuk kerja 1 hari ).

Pada peraturan ini memberikan toleransi batas maksimal keterlambatan atau kekurangan waktu kerja akumulasi dalam setahun hanya 6 (enam) hari kerja, apabila melebihi batas waktu tersebut maka akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Pegawai di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam periodik tahun 2021 hingga 2023 masih terdapat pelanggaran dalam hal kedisiplinan waktu kerja, dari data yang diperoleh sebagaimana terdapat pada lampiran pendukung, terdapat 2 (dua) orang mendapat hukuman disiplin tingkat sedang dikarenakan pelanggaran disiplin presensi kehadiran pegawai sebagaimana data pada lampiran tesis.