

# **KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)**

## **BELANJA JASA KONSULTANSI ANALISA JABATAN KEGIATAN PERENCANAAN, PENGANGGARAN DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH SUB KEGIATAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN ANGGARAN 2024**

**1. LATAR BELAKANG** : Bahwa dalam upaya mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) telah mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya guna, hasil guna, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Tujuan tersebut akan dicapai antara lain melalui berbagai kegiatan, salah satu diantaranya adalah penataan Aparatur Negeri Sipil (ASN). Reformasi birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya untuk melakukan perubahan pembaharuan/ perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, khusus-nya hal-hal yang menyangkut kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya aparatur.

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengemban tugas. Selain itu dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Reformasi disini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

Perubahan struktur organisasi dan personil merupakan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi melalui penyederhanaan organisasi untuk kepentingan pelayanan prima (excellent service) kepada publik, dan di sisi lain dimaksudkan untuk mengurangi pemborosan agar realisasi program dan kegiatan mencapai sasaran dengan efektif dan efisien.

Implikasi dari dilaksanakannya penataan organisasi berpengaruh pada beberapa hal:

1. Aspek kelembagaan

Dengan terjadinya struktur kelembagaan perangkat daerah maka akan terjadi perubahan beberapa tugas fungsi, kewenangan dan nomenklatur kelembagaan. Di samping itu terjadi perubahan eselonering dan jumlah jabatan yang tersedia, sehingga diperlukan pola karir pejabat yang berstandar kompetensi, berdedikasi dan profesional.

2. Aspek ketatalaksanaan

Akibat dari perubahan struktur organisasi dan nomenklatur maka terjadi perubahan pada tata naskah, hubungan kerja dan aspek ketatalaksanaan lainnya.

3. Aspek kepegawaian

Perubahan jumlah jabatan struktural mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia aparatur, yang pada akhirnya mendesak untuk dilakukan penataan kepegawaian.

Sumberdaya aparatur memegang peran penting dalam pemerintahan, maka dari itu pembangunan aparatur negara menjadi prioritas dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Membangun aparatur negara tidaklah mudah, selain membutuhkan tenaga, pikiran, biaya, serta waktu yang lama, dibutuhkan pula konsentrasi yang intensip dan prima, konsisten terhadap peraturan maupun kebijakan yang berlaku serta berkelanjutan.

Hambatan utama yang dihadapi dalam rangka membangun aparatur saat ini adalah :

1. Sebagian besar pegawai negeri sipil kita belum mempunyai nama jabatan, baru sebagian kecil saja yang menduduki jabatan struktural dan fungsional khusus, selebihnya adalah menggunakan istilah “staf” yang tidak diatur dengan perundangan maupun peraturan lainnya;
2. Jumlah pegawai kita masih terlalu banyak, ditinjau dari aspek kompetensi masih sangat kurang dari persyaratan yang dibutuhkan;

3. Pendistribusian pegawai yang tidak merata bahkan belum mengacu pada kebutuhan organisasi secara nyata, sehingga masih banyak dijumpai di satu sisi pegawai sibuk dengan tugas-tugasnya disisi lain dijumpai pegawai yang santai seperti tidak ada tugas yang harus diselesaikan;
4. Pembentukan organisasi perangkat daerah cenderung tidak berdasarkan pada kebutuhan daerah, dalam arti organisasi yang dibentuk masih ada atau tidak sebanding dengan beban kerja yang nyata;
5. Nomenklatur masing-masing OPD sampai unit eselon terendah antar daerah sangat variatif pola perumpunannya, hal-hal yang sangat teknis pada umumnya dapat menghambat tugas dan kinerja OPD yang bersangkutan.

Untuk mengatur jabatan di instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengeluarkan Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Selain merupakan amanat Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap instansi pemerintah wajib untuk menyusun analisis jabatan (ANJAB) dan analisis beban kerja (ABK) guna menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan dari ASN dan PPPK.

Dengan adanya ANJAB dan ABK, maka akan diketahui mengenai uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta jabatan, dan bobot jabatan. Hasil dari ANJAB dan ABK dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pegawai, penetapan kompetensi dan syarat dari suatu jabatan, serta sebagai indikator kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka Badan Pendapatan Daerah Kota Malang Tahun 2024 memandang perlu adanya review Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) melalui kegiatan Konsultansi Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)

**2. MAKSUD DAN TUJUAN** : a. Maksud

- Untuk mengetahui gambaran/informasi jabatan secara jelas meliputi job description, spesifikasi jabatan, syarat jabatan sehingga diperoleh kejelasan tanggung jawab setiap pegawai;
- Untuk mengetahui tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan bagi setiap pegawai/organisasi ditinjau dari aspek waktu penyelesaian pekerjaan, standar beban kerja tiap-tiap jabatan, jumlah kebutuhan tenaga fomasi pegawai serta penyempurnaan sistem dan prosedur kerja;
- Sebagai tolak ukur guna meningkatkan produktivitas kerja individu/organisasi pemberdayaan aparatur serta penyempurnaan kelembagaan dan tatalaksana;
- Hasil Anjab dan ABK diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan remunerasi.

b. Tujuan

Pelaksanaan Konsultansi Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) ini mempunyai tujuan sebagai sarana untuk menganalisis bentangan dan uraian tugas jabatan, sehingga diperoleh informasi jabatan masing-masing pegawai serta beban kerja yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai pada Badan Pendapataan Daerah Kota Malang, sehingga hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) diharapkan memberikan kontribusi optimal dalam pertimbangan pengambilan kebijakan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan serta kepegawaian.

**3. LOKASI KEGIATAN** : Badan Pendapatan Daerah Kota Malang

**4. WAKTU PELAKSANAAN** : Waktu pelaksanaan pekerjaan selama 30 (tiga puluh) hari kalender sejak berlakunya kontrak.

**5. SUMBER DANA DAN BIAYA** : a. Sumber Dana  
Sumber dana kegiatan berasal dari APBD Kota Malang Tahun 2024

b. Biaya yang diperlukan  
Biaya yang diperlukan dalam kegiatan ini sebesar Rp. 50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah)

- 6. DASAR HUKUM** : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) juncto Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890) tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;
4. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2023 tentang APBD Kota Malang Tahun Anggaran 2024;
5. Peraturan Walikota Malang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah.
6. Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Penjabaran APBD Kota Malang Tahun 2024.
- 7. RUANG LINGKUP** : Seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Malang
- 8. KELOMPOK SASARAN** : Pemetaan jabatan secara jelas serta beban kerja yang diterima oleh masing – masing pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Malang
- 9. OUTPUT / KELUARAN** : Output dari kegiatan ini meliputi:
1. Rancangan Keputusan Kepala Badan Pendapatan Daerah tentang Hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Badan Pendapatan Daerah Kota Malang;
2. Tersusunnya Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Badan Pendapatan Daerah Kota Malang;
3. Laporan Pendahuluan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK);
4. Laporan akhir Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK);
5. Hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam bentuk Hard Copy dan softcopy.

**10. PENDEKATAN DAN  
METODOLOGI**

:

| TAHAPAN/<br>METODOLOGI   | KEGIATAN   |
|--|--|
| Persiapan  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan data awal dan melakukan pengamatan/interview, inventarisasi jumlah pemangku jabatan</li> </ul>  |
| Pelaksanaan  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsultasi Pendampingan OPD melalui Mapping Proses</li> <li>2. Konsultasi penyusunan draf Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)</li> <li>3. Konsultasi review draf Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang dibuat.</li> <li>4. Revisi draf Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang telah direview</li> </ol> |
| Pengesahan Hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) | Verifikasi persetujuan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang telah disusun  |
| Penetapan Hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)  | Pembuatan Rancangan Keputusan Kepala Badaan Pendapatan Daerah Kota Malang tentang Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja  |
| Laporan  | Penyusunan Laporan Hasil Pekerjaan   |

**11. TENAGA AHLI YANG DIBUTUHKAN** : Untuk menunjang pelaksana pekerjaan / kegiatan Belanja Jasa Konsultansi Analisa Jabatan (ANJAB) Tahun 2024 ini dapat terselenggara dengan baik, maka Pihak Pelaksana harus menyediakan tenaga ahli, meliputi :

| No | Tenaga Ahli                      | Pendidikan               | Jumlah | Pengalaman |
|----|----------------------------------|--------------------------|--------|------------|
| 1  | Team Leader                      | S2 Magister<br>Manajemen | 1      | 1 Tahun    |
| 2  | Asisten Tenaga Ahli              | S1 Manajemen             | 1      | 3 Tahun    |
| 3  | Tenaga Pendukung<br>Administrasi | SMA/SMK                  | 2      | 1 Tahun    |

Tenaga Ahli/ Pelaksana harus melampirkan Curriculum vitae dan surat pernyataan kesanggupan bekerja yang akan mendukung sepenuhnya untuk pekerjaan Belanja Jasa Konsultan Analisa Jabatan (ANJAB).

Malang, 2 April 2024

Mengetahui/Menyetujui  
Kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Malang  
selaku  
Pengguna Anggaran

Pejabat Pembuat Komitmen  
Badan Pendapatan Daerah Kota Malang

ttd

ttd

**Dr. HANDI PRIYANTO, AP, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19760607 199412 1 001

**DWI HERMAWAN PURNOMO, S.STP**  
Pembina  
NIP. 19800116 199810 1 001