

KERANGKA ACUAN KERJA

Nama Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN
Nama Pekerjaan : Pengadaan Jasa *Assessment Test* Mutasi ASN
Tahun Anggaran : 2024
OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta

I. URAIAN KEGIATAN

1. Latar Belakang

Setiap organisasi termasuk Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkompetensi tinggi yang akan menjadi modal keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi agar terselenggara Pemerintahan yang baik (*good governance*) dan Pemerintahan yang bersih (*clean government*). Guna mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung dengan SDM aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dibidangnya. Dengan demikian PNS dalam menjalankan tugas harus berdasarkan pada kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya dan sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimilikinya.

Oleh karena itu, dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, diamanatkan bahwa setiap pengisian dan pergeseran pegawai ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan. Kebutuhan untuk memenuhi syarat-syarat tersebut, memberikan konsekuensi dalam penyelenggaraan penataan SDM yang dibutuhkan, yaitu sistem rekrutmen yang dilakukan. Hal ini diperjelas dan dipertegas dengan terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dalam proses rekrutmen tersebut model uji/pengukuran kompetensi yang digunakan berupa metode *assessment center* untuk menjangkau kompetensi manajerial dan kompetensi bidang. Kompetensi manajerial atau yang lebih sering disebut sebagai *soft-skill* merupakan seperangkat karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggulan dalam jabatan tertentu. Kompetensi bidang pada sisi yang berbeda merupakan kemampuan *hard-skill*, yaitu karakteristik individu sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut Pemerintah Kota Surakarta dalam melaksanakan proses mutasi PNS melakukan tahapan *assessment test* yang meliputi tes psikologi, wawancara, dan *Leaderless Group Discussion* (LGD), guna melihat potensi dari PNS yang akan diterima dari luar daerah.

2. Maksud dan Tujuan

2.1 Maksud

- a. Melaksanakan salah satu prosedur, mekanisme dan tahapan mutasi PNS.
- b. Melaksanakan *assessment test* yang digunakan sebagai acuan mengukur berbagai kemungkinan atas bervariasinya kemampuan secara mental dan faktor-faktor yang mendukungnya, antara lain prestasi, kepribadian, inteligensi dan rekam jejak.

2.2 Tujuan

- a. Terselenggaranya *assessment test* bagi PNS secara transparan, objektif dan akuntabel.
- b. Mengidentifikasi dan memetakan potensi peserta terkait potensi yang dimilikinya.

3. Sasaran

Sasaran diadakannya *assessment test* yaitu untuk PNS dari luar daerah yang mengusulkan permohonan untuk pindah ke Pemerintah Kota Surakarta dan seleksi terbuka pelaksana.

4. Lokasi Kegiatan

Lokasi kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta, Komplek Balaikota Surakarta, Jalan Jenderal Sudirman no. 2a, Surakarta.

5. Sumber Pendanaan

Sumber pendanaan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2024 Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta nomor DPA 5-03.5-04.0-00.01.000 pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center.

6. Jumlah Tenaga

Agar pelaksanaan *assessment test* berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan tenaga ahli yang berkompeten, meliputi :

- (1) Psikolog,
- (2) Assesor,
- (3) Tenaga Pendukung, serta melibatkan
- (4) Pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta.

II. WAKTU PELAKSANAAN

Jangka Waktu Pelaksanaan Kontrak selama 208 (dua ratus delapan) hari kalender, mulai tanggal 6 Mei 2024 sampai dengan 30 November 2024.

III. SPESIFIKASI TEKNIS BARANG/JASA

Penyelenggaraan *assessment test* harus mencakup kriteria-kriteria yang dibutuhkan, dengan menggunakan perangkat tes yaitu;

- a. *Personality Inventory*, untuk mengukur potensi psikologis individu, meliputi: kapasitas berfikir, sikap kerja, motivasi dan karakter.
- b. *Leaderless Group Discussion* (LGD) dan Wawancara, untuk mengukur kompetensi manajerial dan sosiokultural.

Hasil dari *assessment test* tersebut harus sajikan dalam bentuk laporan dan dipaparkan dalam rapat pleno.

IV. BIAYA

Biaya Penyelenggaraan *Assessment Test* Mutasi dibebankan dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta Tahun Anggaran 2024 nomor DPA 5-03.5-04.0-00.01.000 pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center dengan kode kegiatan 5.1.02.02.12.0001 Belanja Kursus Singkat/Pelatihan dengan rincian jumlah calon peserta *assessment test* sebanyak 180 orang dengan biaya per orang sebesar Rp. 550.000,00 (*lima ratus lima puluh ribu rupiah*) sehingga total biaya keseluruhan kegiatan sebesar Rp. 99.000.000,00 (*sembilan puluh sembilan juta rupiah*).

Surakarta, April 2024
Pejabat Pembuat Komitmen

DWI ARIYATNO, S.STP, M.A.P
NIP. 19780309 199711 1 001