

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI REKRUTMEN PEGAWAI

**PENGADILAN AGAMA WANGI-
WANGI**

Jl. La Ruku No. 1 Kel. Mandati III, Kec. Wangi- Wangi Selatan, Kab. Wakatobi 93791
Website: www.pa-wangiwangi.go.id, Email: pa.wangiwangi@gmail.com



KATA PENGANTAR

Laporan Monitoring dan Evaluasi Efektivitas Rekrutmen Pegawai disusun sebagai bentuk proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan secara amanah, transparan, dan akuntabel. Laporan ini diharapkan efektif dan mampu memberikan kebaikan kepada seluruh Pegawai Pengadilan Agama Wangi-Wangi terkait kebutuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan, sekaligus secara langsung maupun tak langsung mampu membangun dan memajukan Pengadilan Agama Wangi-Wangi.

Selain itu, guna kepentingan Pengadilan Agama Wangi-Wangi dan untuk meningkatkan kompetensi institusi, serta potensi terjadinya situasi kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya, maka penyusunan laporan ini bukan lagi suatu kewajiban, namun suatu kebutuhan.

Penyusunan laporan ini berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan laporan Tata Kelola Institusi serta nilai-nilai dan budaya yang berlaku di institusi.

Wangi-Wangi, 1 April 2021
Ketua



M. Mashuri
(MASHURI, S.Ag., M.H.
NIP.19770503.200604.1.001

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 58 menyatakan bahwa Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan Administrasi dan / atau jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3). Berkaitan dengan hal tersebut, dijabarkan dalam Pasal 59 bahwa setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Dalam rangka melaksanakan amanah undang-undang terkait rekrutmen pegawai, maka Mahkamah Agung RI yang merupakan Lembaga Tinggi Negara yang membawahi 4 Lingkungan Peradilan, telah melakukan rekrutmen pegawai pada tahun 2019 yang rekrutmen dilakukan secara online terlebih dikarenakan adanya pandemi virus corona yang mewabah sejak Maret 2019 sehingga seluruh Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan bisa melakukan pendaftaran secara mandiri yang dilakukan secara virtual tentunya dengan sistem rekrutmen yang mewajibkan pelaksanaan protokol Kesehatan 5M yaitu mencuci tangan dengan sabun, memakai masker 3 lapis, menjaga jarak, menghindari kerumunan, dan mengurangi mobilitas. Sedangkan hasil akhir penempatan rekrutmen pegawai yang telah dinyatakan lulus dilakukan sepenuhnya oleh Mahkamah Agung RI.

Peningkatan kualitas sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dapat disadari, oleh karena manusia sebagai subyek dan obyek dalam pembangunan. Mengingat hal tersebut, maka pembangunan SDM diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin dan profesional. Di samping

itu juga mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan nasional.

B. DASAR HUKUM

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

C. TUJUAN DAN SASARAN

Peningkatan kapasitas kelembagaan Pengadilan Agama Wangi-Wangi melalui kegiatan Promosi dan Mutasi pegawai di Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Tenggara, bertujuan untuk mengantisipasi kekosongan jabatan sehubungan dengan adanya pegawai pensiun, sehingga dipandang perlu untuk dilakukan penempatan dan penugasan pegawai yang memenuhi syarat dan mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada jabatan baru. Selain itu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara Pengadilan Agama Wangi-Wangi yang berintegritas dan professional dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran ditetapkannya kebutuhan rekrutmen pegawai Pengadilan Agama Wangi-Wangi adalah agar terwujud efektivitas dan efisiensi kinerja di Pengadilan Agama Wangi-Wangi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi .

D. PELAKSANAAN KEGIATAN

Dalam melakukan Evaluasi efektivitas rekrutmen pegawai dilakukan dengan cara melakukan penilaian oleh atasan langsung. Metode Evaluasi dilaksanakan melalui instrumen penilaian yang dituangkan dalam bentuk SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Pelaksanaan Evaluasi efektivitas rekrutmen pegawai mulai dilaksanakan pada Bulan Januari sampai dengan Desember setiap tahunnya, oleh Unit Kerja masing-masing.

E. REKAPITULASI HASIL LAPORAN DAN EVALUASI

Berdasarkan Analisis Kebutuhan Pegawai (ABK), maka kebutuhan rekrutmen pegawai khusus untuk Pengadilan Agama Wangi-Wangi dapat dilihat seperti dibawah ini :

REKAPITULASI ANALISIS BEBAN KERJA (ABK) PENGADILAN AGAMA WANGI-WANGI TAHUN 2021

NO	J A B A T A N	JUMLAH PEMANGKU JABATAN	HASIL ABK	KELEBIHAN/ KEKURANGAN
1	2	3	4	5
1	- Ketua	1	1	-
2	- Wakil Ketua	1	1	-
3	- Hakim	4	4	-
4	- Panitera	1	1	-
5	- Sekretaris	1	1	-
6	- Panitera Muda Gugatan	-	-	-
7	- Panitera Muda Permohonan	1	4	3
8	- Panitera Muda Hukum	1	2	1
9	- Panitera Pengganti	-	-	-
10	- Kasubbag. Umum dan Keuangan	1	2	1
11	- Analis Sumber Daya Manusia Aparatur	1	1	-
12	- Kasubbag. Perencanaan, TI dan Pelaporan	1	1	-
13	- Jusrita	1	3	2
14	- Jusrita Pengganti	2	3	1
	JUMLAH	16	24	8

Jumlah kebutuhan pegawai Pengadilan Agama Wangi-Wangi adalah untuk Hakim

sudah memenuhi kriteria Analisis Beban Kerja, untuk Panitera Pengganti dibutuhkan 3 orang sesuai dengan jumlah Panitera Muda yang ada di setiap Pengadilan Agama yaitu 3 Panitera Muda dan untuk Jurusita dan Jurusita Pengganti masing-masing 3 orang

F. PENUTUP

Seluruh proses evaluasi efektivitas rekrutmen pegawai pada Pengadilan Agama Wangi-Wangi mulai dari tinjauan laporan program pengembangan staf sampai dengan evaluasi efektivitas rekrutmen pegawai, pada dasarnya bertujuan untuk mengatur tata cara dan pelaksanaan evaluasi efektivitas rekrutmen pegawai agar terselenggara secara tertib dan teratur, sehingga setiap pegawai bisa mengembangkan kemampuannya sesuai kompetensinya masing-masing.

Demikian laporan ini disusun, sebagai bahan evaluasi guna mendorong perbaikan di masa yang akan datang, dan mudah-mudahan di tahun-tahun berikutnya ada tambahan pengangkatan atau rekrutmen pegawai oleh Mahkamah Agung RI .

**MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA WANGI-WANGI
TAHUN 2021**

Pengadilan Agama Wangi-Wangi berada di Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara dimana termasuk dalam Wilayah Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Tenggara. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, Pengadilan Agama Wangi-Wangi didukung oleh sumber daya manusia sebagai pegawai yang berstatus PNS sebanyak 19 ASN.

NO	NAMA	NIP	L/P	GOL	Pendidikan	JABATAN SEKARANG	SESUAI ANALISA BEBAN KERJA	SESUAI ANALISA JABATAN
1	Mashuri, S.Ag., M.H.	19770503.200604.1.001	L	IV/a	S2	Ketua	v	v
2	Hamsin Haruna, S.H.I.	19800904.200704.1.001	L	III/d	S1	Wakil Ketua	v	v
3	Apep Andriana, S.Sy	19910115.201712.1.007	L	III/a	S1	Hakim	v	v
4	M. Azka Rafiyullah Muhtarom. S.Sy	19920417.201712.1.005	L	III/a	S1	Hakim	v	v
5	Annisa Mina Ramadhani, S.H.I.	19930323.201712.2.002	P	III/a	S1	Hakim	v	v
6	M. Rizky Fauzan, Lc	19940519.201712.1.007	L	III/a	S1	Hakim	v	v
7	Salahudin, S.H.I., M.H.	19720106.200012.1.001	L	III/d	S2	Panitera	v	v
8	Riswan Sofyan, S.H.I.	19850602.200912.1.003	L	III/c	S1	Sekretaris	v	v
9	M. Akbar Amin, S.H.	19840429.200604.1.002	L	III/b	S1	Panmud Hukum	v	v
10	Sofian, S.H.I.	19870316.201403.1.003	L	III/b	S1	Panmud Permohonan	v	v
11	Harman H Montilamo, S.H., M.H.	19861107.201403.1.006	L	III/b	S2	Kasub Bag Umum dan Keuangan	v	v
12	La Ode Muhammad Masuddin	19870420.200604.1.002	L	III/b	S1	Kasub Bag Perencanaan,	v	v

	Alimuddin, S.IP					TI, dan Pelaporan		
13	Apit Butsiyana, S.H.	19791004.200912.1.002	L	III/a	S1	Jurusita	v	v
14	Sudarius Fajri, A.Md	19900629.201903.1.004	L	II/c	DIII	Jurusita Pengganti	v	v
15	Raffina Abunuru	19860427.201410.2.002	P	II/b	SLTA	Jurusita Pengganti	v	v
16	Gilang Airlangga, S.H.	19871226.201903.1.002	L	III/a	S1	Analisis SDM Aparatur	v	v
17	Ikhsan Ariansyah, S.T.	19940806.202012.1.009	L	III/a	S1	CPNS	v	v
18	M. Irfan Rifai, S.H.	19940203.202012.1.004	L	III/a	S1	CPNS	v	v
19	Fitra Nulhakim	19930325.202012.1.009	L	II/c	DIII	CPNS	v	v

Dari hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan didapatkan kesesuaian antara analisis beban kerja dan analisis jabatan