

# **DOKUMEN AREA III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM**

## **2. POLA MUTASI INTERNAL**



**TIM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PENGADILAN AGAMA WANGI WANGI  
TAHUN 2021**

## **LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI INTERNAL EFEKTIVITAS MUTASI PEGAWAI PENGADILAN AGAMA WANGI WANGI TAHUN 2021**

### **A. PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 2 menyatakan bahwa salah satu Manajemen PNS adalah Mutasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dijabarkan dalam Pasal 190 bahwa Instansi Pemerintah menyusun perencanaan Mutasi PNS di lingkungannya. Setiap PNS dapat di mutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan keperwakilan Negara. Dalam rangka mutasi pegawai tersebut, Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana mutasi pegawainya yang dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Dalam rangka melaksanakan amanah undang-undang terkait mutasi internal pegawai, maka Pengadilan Agama Wangi Wangi akan melaksanakan mutasi pegawai di Pengadilan Agama Wangi Wangi. Mutasi pegawai Pengadilan Agama Wangi Wangi, dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai serta menunjang kelancaran pelaksanaan tugas di Pengadilan Agama Wangi Wangi. Oleh karenanya dipandang perlu untuk dilakukan penempatan dan penugasan pegawai untuk mengisi jabatan baru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kapasitas Pengadilan Agama Wangi Wangi.

Peningkatan kapasitas Pengadilan Agama Wangi Wangi melalui kegiatan mutasi pegawai Internal di Pengadilan Agama Wangi Wangi bertujuan untuk mengantisipasi kekosongan jabatan sehubungan dengan adanya pegawai yang pensiun, sehingga dipandang perlu untuk dilakukan penempatan dan penugasan pegawai yang memenuhi syarat dan mampu untuk melaksanakan tugas serta tanggungjawab pada jabatan yang baru. Selain itu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara Pada Pengadilan Agama Wangi Wangi, yang berintegritas dan profesional dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dapat di sadari, 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

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

## C. TUJUAN DAN SASARAN

Peningkatan kapasitas Pengadilan Agama Wangi Wangi melalui kegiatan mutasi pegawai di Pengadilan Agama Wangi Wangi 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 tanggungjawab pada jabatan baru. Selain itu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Agama Wangi Wangi. yang berintegritas dan professional dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran ditetapkannya kebutuhan mutasi pegawai di Pengadilan Agama Wangi Wangi adalah agar terwujud efektivitas dan efisiensi kinerja di Pengadilan Wangi Wangi. Dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan Pengadilan Agama Wangi Wangi.

## D. MONEV

Evaluasi efektivitas mutasi pegawai dilakukan dengan cara melakukan penilaian oleh atasan langsung dengan dibuatkan Nomor Surat Penunjukan untuk Rotasi Internal. Daftar Rotasi Internal / Penunjukan dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

No	NIP	NAMA	Jabatan	Penunjukan / Rotasi Internal	Nomor Surat Penunjukan
1	19870420.200604.1.002	La ode M. Masuddin Alimuddin, S.IP.	Kasubag Perencanaan, IT & Pelaporan	Kasubag. Umum Dan Keuangan.	W21-A8/488/KP.04.6/10/2020
2	19861107.201403.1.006	Harman H. Montilamo, SH.,MH.		Kasubag Perencanaan, IT & Pelaporan	W21-A8/488/KP.04.6/10/2020

## E. REKAPITULASI HASIL LAPORAN

Berdasarkan hasil laporan Monitoring dan Evaluasi Mutasi Internal Pegawai, Hasil penilaiannya adalah sebagai berikut :

No	Uraian	PENILAIAN	
		La Ode M Masuddin Alimuddin, S.IP	Harman H Montilamo, S.H., M.H.
1	Pengenalan Lingkungan dan Budaya kerja	Baik	Baik
2	Pemahaman Struktur Organisasi	Baik	Baik
3	Pemahaman SOP terkait (Sesuai dengan bidang Kerja dan Ketentuan Lainnya)	Baik	Baik
4	Pemahaman Instruksi Kerja terkait (Sesuai dengan bidang kerja dan ketentuan lainnya)	Baik	Baik
5	Pemahaman FORM terkait (sesuai dengan bidang kerja dan ketentuan lainnya)	Baik	Baik
6	Pemahaman Peraturan dan tata tertib	Baik	Baik
7	Pemahaman Uraian Jabatan	Baik	Baik
8	Peran Aktif, Inisiatif dan Inovasi	Baik	Baik

## F. PENUTUP

Seluruh proses evaluasi efektivitas mutasi pegawai/staf pada Pengadilan Agama Wangi Wangi, mulai dari tinjauan laporan program pengembangan staf sampai dengan evaluasi efektivitas mutasi pegawai/staf, pada dasarnya bertujuan untuk mengatur tata cara dan pelaksanaan evaluasi efektivitas mutasi pegawai/staf agar terselenggara secara tertib dan teratur, sehingga setiap pegawai bisa mengembangkan kemampuannya sesuai kompetensinya masing-masing. Demikian laporan ini di susun, sebagai bahan evaluasi guna mendorong perbaikan di masa yang akan datang.

Ditetapkan di : Wangi Wangi

Pada tanggal : 04 Januari 2021

Ketua,



*Mashuri*  
Mashuri, S.Ag.,MH.

NIP: 197705032006041003