

**PEDOMAN/PANDUAN MONITORING DAN EVALUASI
KEBIJAKAN MUTASI INTERNAL PEGAWAI
KANTOR BAHASA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
TAHUN 2022**

1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang terus berkembang saat ini membawa berbagai masalah, peluang, dan tantangan dalam suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif menjadi pribadi yang bekerja dengan penuh semangat, supaya potensi yang ada dapat diaplikasikan dan berkembang dengan maksimal baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk dimanfaatkan atau didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dalam mencapai tujuan-tujuan. Sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik yang memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggung jawab dan wewenangnya, memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau ketrampilan (*skills*) yang diperlukan. Tidak hanya itu bersikap produktif, inovatif, dan kreatif serta dapat bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.

Untuk memperoleh karyawan atau pegawai dengan karakteristik di atas, pemimpin harus mengembangkan keahlian atau ketrampilan dan memberi dorongan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai baik untuk kepentingan pegawai sendiri maupun kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yaitu mutasi atau pemindahan. Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Pengambilan suatu keputusan oleh pemimpin dalam mutasi jabatan yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari

ketelitian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu juga.

2. Tujuan Mutasi

Tujuan Umum:

Fungsi pengembangan pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi yang merupakan tindak lanjut dari penilaian atas disiplin ilmu, ketrampilan, potensi, prestasi serta karakter yang dimiliki

Tujuan Khusus:

- a. Pembinaan Pegawai
- b. Penyegaran Kerja
- c. Peningkatan Motivasi Kerja
- d. Peningkatan Produktifitas Kerja

3. Bentuk Pelaksanaan Mutasi

- a. Rotasi pegawai adalah berupa pemindahan dan penempatan pegawai antar unit kerja di lingkungan Kantor Bahasa Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- b. Rotasi yang dimaksud adalah rotasi internal di lingkungan Kantor Bahasa Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk jabatan pelaksana;
- c. Pelaksanaan rotasi atau rolling pada prinsipnya didasarkan pada:
 - kesesuaian dengan disiplin ilmu
 - ketrampilan
 - potensi
 - prestasi
 - integritas, komitmen serta karakter yang dimiliki
 - masa kerja minimal 2 (dua) tahun di jabatan terakhir
- d. Dalam satu bagian pegawai yang dirotasi diusahakan tidak mengganggu kinerja (jika dalam satu jabatan ada lebih dari satu pemangku maka dapat dilakukan rotasi pada salah satu pemangku jabatan);

- e. Pegawai yang atas penilaian atas langsung memenuhi prinsip pada poin c di atas, dapat diusulkan untuk dilakukan rotasi berupa promosi ke kelas jabatan yang lebih tinggi sepanjang tersedia di peta jabatan.
- f. Jabatan yang memerlukan keahlian atau jurusan tertentu bisa tidak dilakukan rotasi sesuai kebutuhan Lembaga;
- g. Sebagai dasar rotasi pegawai adalah penilaian dari atasan langsung sesuai format sebagaimana terdapat dalam lampiran ini.

4. Monitoring

Dengan mutasi jabatan pegawai ini dapat meningkatkan kinerja Lembaga karena dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki latar belakang kompetensi yang memadai. Mutasi ini dapat menjadi pengalaman bahwa sebagai ASN harus dapat memahami kebijakan mutasi yang dilakukan oleh pimpinan. Pegawai semakin menyadari perlunya kerja sama dengan pegawai lain sehingga dirinya telah siap menerima mutasi jabatan pada waktu selanjutnya.

Mataram, Januari 2022