

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI PENEMPATAN
PEGAWAI HASIL MUTASI
2021**



**BALAI PENGELOLA ALIH TEKNOLOGI PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN**

KATA PENGANTAR

Prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen, prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah.

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan pegawai harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional /objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atau dasar like and dislike.

Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in theright place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang Kepala Instansi yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

Hasil monitoring dan evaluasi ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap dalam penempatan pegawai baru baik dari CPNS maupun pegawai mutasi dari satker lain sehingga pengembangan kompetensi pegawai tersebut dapat selalu terjaga khususnya terkait tentang perbaikan kinerja yang dilaksanakan di Balai PATP.

Kepala Balai,



Dr. Ir. Ketut Gede Mudiarta, M.Si

NIP. 196411211991031001

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintah yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seorang pegawai negeri haruslah netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai negeri dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Diera globalisasi sekarang ini peran Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, perhatian kita perlu diarahkan kepada Peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan.

Tampak jelas bahwa peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur dirasakan sangat penting. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumberdaya manusia yang professional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Dalam organisasi rekrutmen ini menjadi salah satu proses penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Salah satu proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural adalah melalui promosi. Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Pemberian promosi jabatan ini didasarkan

pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung Pegawai Negeri yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil meliputi Kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

BAB II

HASIL MONITORING DAN EVALUASI

2.1 Struktur untuk Monitoring dan Evaluasi Monev Penempatan Pegawai

Struktur untuk Monitoring dan Evaluasi Penempatan Pegawai didasarkan pada kebutuhan organisasi dalam perbaikan kinerja dan pencapaian sasaran kinerja pegawai. Keberadaan Tim Evaluasi dari Kepegawaian dan unsur struktural Balai PATP dapat berperan optimal dalam mengkoordinir, mengkompilasi, menganalisa dan menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan hasil penempatan pegawai.

2.2 Hasil Monitoring Evaluasi

Pada Tahun 2021 terdapat penerimaan CPNS.

Perencanaan kebutuhan pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah dan waktu, maupun kualitas. Melalui studi analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan yang dirinci menurut jabatan unit kerja. Berdasarkan hasil Analisis Beban Kerja (ABK) Tahun 2014 dan Peta Jabatan 2014 maka didapatkan hasil kebutuhan pegawai Satker Balai PATP Tahun 2014 ialah sebanyak 3 pegawai yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di Tahun 2015.

Kesimpulan

Pelaporan monitoring dan evaluasi penempatan pegawai dapat menjadi dasar dalam melakukan mutasi internal dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier pegawai tersebut. Penempatan pegawai hasil rekrutmen (Pengadaan CPNS) sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi Balai PATP.

BAB III

PENUTUP

Penempatan pegawai yang tepat dapat menjadi salah satu pendorong didalam pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi.