



KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN PELAKSANAAN AKTUALISASI
PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
GOLONGAN III

OPTIMALISASI PROSES PELAKSANAAN MUTASI MASUK
PNS KE PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG MELALUI
WAWANCARA SOSIO KULTURAL DAN MANAJERIAL

Disusun Oleh :

Nama	: Refi Ardi Putra MZ, S.AP
NIP	: 198706052020121004
Jabatan	: Penyusun Rencana Mutasi
Instansi	: BKPSDM Kota Padang Panjang
Angkatan / Kelompok	: 3 / 3
No. Presensi	: 30
Gelombang	: 1

KEMENTERIAN DALAM NEGERI
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
REGIONAL BUKITTINGGI
TAHUN 2022



**LEMBAR PERSETUJUAN
LAPORAN PELAKSANAAN AKTUALISASI**

**JUDUL : Optimalisasi Proses Pelaksanaan Mutasi
Masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang
Panjang Melalui Wawancara Kompetensi Sosio
Kultural dan Manajerial**

NAMA : REFI ARDI PUTRA MZ, S.AP
NIP : 19870605 202012 1 004
PANGKAT/GOL : III/a
JABATAN : PENYUSUN RENCANA MUTASI
INSTANSI : BKPSDM KOTA PADANG PANJANG
KELAS/KELOMPOK : 3/3
NO.PRESENSI : A3.3.30

Disahkan berdasarkan Seminar Aktualisasi yang dilaksanakan pada
tanggal.....Tahun..... di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri.

Bukittinggi, 19 Mei 2022
Menyetujui,

Coach

Mentor

RETWANDO, SE,M.Si
NIP. 198803282011011004

DIAN WAHYUNI B, S.IP, M.E
NIP. 199001212010102001

Mengetahui
Kepala Pusat
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Regional Bukittinggi

SARJAYADI, SS
NIP. 19700304 199603 1 001



BERITA ACARA

SEMINAR LAPORAN PELAKSANAAN AKTUALISASI

Pada Hari : Kamis

Tanggal : 19 Mei 2022

Pukul : 08.00 WIB

Tempat : PPSDM Bukit Tinggi

Telah Diseminarkan Laporan Pelaksanaan Aktualisasi Latsar CPNS Angkatan Tiga Tahun 2022

**JUDUL : OPTIMALISASI PROSES PELAKSANAAN
MUTASI MASUK PNS KE PEMERINTAH
KOTA PADANG PANJANG MELALUI
WAWANCARA KOMPETENSI SOSIO
KULTURAL DAN MANAJERIAL**

DISUSUN OLEH : REFI ARDI PUTRA MZ, S.AP

KELAS/KELOMPOK : 3

NO.PRESENSI : 30

INSTANSI : BKPSDM KOTA PADANG PANJA

JABATAN : PENYUSUN RENCANA MUTASI

**Dan telah mendapat pengujian/ komentar/masukan/saran dari penguji,
mentor dan Coach/ .Moderator.**

COACH

PESERTA

**RETWANDO, S.Kom, M.Si
NIP. 198803282011011004**

**REFI ARDI PUTRA MZ, S.AP
NIP. 198706052020121004**

PENGUJI

MENTOR

**DEFRIMEN, S.Pd,M.Si
NIP. 197409022008011001**

**DIAN WAHYUNI B, S.IP, M.E
NIP. 199001212010102001**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan atas ke hadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya Penulis bisa menyelesaikan Rancangan Laporan Aktualisasi dengan judul **OPTIMALISASI PROSES PELAKSANAAN MUTASI MASUK PNS KE PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG MELALUI WAWANCARA KOMPETENSI SOSIO KULTURAL DAN MANAJERIAL**.

Mutasi merupakan sesuatu yang biasa dilingkungan PNS. Hal ini dilakukan untuk menciptakan sebuah birokrasi yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Hampir setiap bulan ada permohonan mutasi masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang dengan alasan karena Kota Padang Panjang merupakan daerah strategis dan berada di tengah-tengah di antara wilayah kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat.

Untuk menjaga ASN yang berkompeten dan kualitas pelayanan, maka sangat perlu dilakukan seleksi melalui Wawancara kompetensi sosio kultural dan manajerial terhadap PNS yang mengajukan pindah masuk ke pemerintah Kota Padang Panjang. Pelaksanaan wawancara kompetensi sosio kultural dan manajerial ini akan dapat di ketahui kualitas dan kuantitas PNS berdasarkan pengalamannya pada instansi asal.

Pada kesempatan ini juga, Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu Penulis dalam menyelesaikan laporan aktualisasi ini yaitu kepada:

1. Keluarga inti dan keluarga besar Penulis.
2. Kepala PPSDM KEMENDAGRI Regional Bukittinggi beserta seluruh jajaran.
3. Seluruh Widyaiswara PPSDM KEMENDAGRI Regional Bukittinggi.
4. Bapak Retwando., S.Kom, M.Si selaku Coach.
5. Bapak Defrimen, S.Pd, M.Si, selaku Penguji
6. Ibu Dian Wahyuni B, S.IP, ME, Kasubid dan Mentor, beserta seluruh rekan kerja di BKPSDM Kota Padang Panjang.
7. Rekan-rekan Peserta Latsar CPNS Golongan III PPSDM Kemendagri Regional Bukittinggi, Khususnya Angkatan III, Kelompok 3.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan Bapak/Ibu semua dengan pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari laporan aktualisasi ini masih sangat membutuhkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Akhir kata Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi Pembaca semua.

Hormat Saya,
Penulis

REFI ARDI PUTRA MZ, S.AP
NIP. 19870605 202012 1 004

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN HALAMAN AKTUALISASI	i
BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN AKTUALISASI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	2
C. Ruang Lingkup	4
BAB II PROFIL INSTANSI DAN PESERTA	5
A. Profil Instansi	5
B. Profil Peserta	8
BAB III RINGKASAN RANCANGAN AKTUALISASI.....	10
A. Deskripsi Core Isu	10
1) Isu Ke-1	11
2) Isu Ke-2	13
3) Isu Ke-3	14
B. Penetapan Core Isu	15
C. Analisis Core Isu	17
D. Gagasan Kreatif Penyelesaian Core Isu.....	18
E. Matrik Rancangan Aktualisasi	20
F. Matrik Rekapitulasi Rencana Habitiasi NND PNS (BerAKHLAK.....	26
BAB IV CAPAIAN PELAKSANAAN AKTUALISASI	
A. Matrik Jadwal Kegiatan Aktualisasi	10
B. Matrik Pelaksanaan Aktualisasi	15

C. Capaian Penyelesaian <i>Core Isu</i>	18
D. Manfaat terselesainya <i>Core Isu</i>	20
E. Rencana Tindak Lanjut Hasil Aktualisasi.....	26

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	25
B. Rekomendasi.....	25

DAFTAR PUSTAKA	25
-----------------------------	----

LAMPIRAN	25
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

3.1. Rancangan Aktualisasi	10
3.2 Daftar PNS yang mengusulkan Kenaikan Pangkat dari OPD	12
3.3 Jumlah ASN yang Lulus tahun 2021	15
3.4 Jumlah ASN yang mengajukan pindah masuk dan keluar	16

DAFTAR GAMBAR

2.2 Kantor BKPSDM Kota Padang Panjang.....	2
3.3 PNS yang mengajukan Kenaikan Pangkat dari OPD	12
3.3 Jumlah Penambahan PNS Kota Padang Panjang tahun 2022.....	15
3.4 Jumlah PNS yang mengajukan Pindah Masuk dan Pindah Keluar	15

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Lampiran Laporan Mingguan Minggu Ke-1.
2. Lampiran 2. Lampiran Laporan Mingguan Minggu Ke-2
3. Lampiran 3. Lampiran Laporan Mingguan Minggu Ke-3
4. Lampiran 4. Lampiran Laporan Mingguan Minggu Ke-4
5. DII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan UU ASN No. 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Salah satu Visi dari pemerintah ialah mewujudkan Birokrasi berkelas dunia pada tahun 2024. Birokrasi yang baik adalah yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkualitas. Salah satu prinsip ASN saat ini ialah berorientasi pelayanan. Prinsip ini menunjukkan sebuah pelayanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Salah satu yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sebuah pelayanan yang baik dapat dilihat dari pelaksanaan mutasi masuk ke lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang. Mutasi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, oleh karena itu Aparatur Sipil Negara harus diisi oleh orang-orang yang yang berkompeten. Untuk itu capaian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya kerja sama dari semua pihak untuk melakukan sebuah perubahan. Perubahan harus dimulai dari kalangan ASN itu sendiri. Sebagai contoh perubahan dilakukan dapat dilakukan pada

pelaksanaan mutasi antar Kabupaten/ Kota karena Aparatur Sipil Negara yang berada di daerah merupakan dasar dari pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun proses mutasi ini memiliki dasar hukum tetap yaitu dasar hukum Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Kemudian Peraturan Kepala BKN Nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi. Kemudian juga diperkuat dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 26 tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini bertujuan agar mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan pola karir dengan memperhatikan kebutuhan unit kerja.

Pada era sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menjalankan tugas sebagai ASN kita dihadapi dengan berbagai perbedaan, meliputi perbedaan pandangan politik, agama/kepercayaan, suku, gender, latar belakang dan sosial ekonomi. Kompetensi sosial kultural menjadi penting di tengah kondisi dan tantangan dalam keberagaman masyarakat Indonesia dengan berbagai perbedaan diatas. ASN dituntut untuk dapat melayani masyarakat tanpa diskriminasi. Oleh karena itu ASN harus memiliki kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial yang sesuai dengan standar kompetensi jabatannya, sehingga diharapkan mempunyai kemampuan untuk menjaga, mengembangkan, dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Untuk memastikan apakah seorang pegawai sudah memiliki standar kompetensi sosio kultural yang sesuai dengan jabatannya, dilakukan pengukuran melalui pelaksanaan uji kompetensi. Rangkaian pelaksanaan uji kompetensi dilakukan dalam rangka mengukur tingkat profisiensi yang dimiliki oleh pegawai dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh ASN dalam menjalankan tugas jabatan

Mutasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan Pegawai Negeri Sipil dalam pengembangan karir sehingga diharapkan PNS akan mendapatkan semangat kerja yang lebih baik. Namun Kendala selama ini ialah proses pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan standar kompetensi PNS yang bersangkutan.. Walaupun ini merupakan salah satu bentuk pelayanan yang bersifat internal kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kota Padang Panjang.

Namun pelaksanaan mutasi antar daerah ini menjadi masih ada yang tidak sejalan dengan tujuan dan fungsi ASN itu sendiri, yaitu sebagai pelayan masyarakat.. Pelaksanaan mutasi tidak didasarkan pada kualifikasi, kuantitas, dan minat pegawai yang bersangkutan. Untuk itu dibutuhkan sebuah upaya untuk mengetahuinya, yaitu dengan **Optimalisasi Proses Pelaksanaan Mutasi Masuk PNS ke Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang Melalui Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial.**

B. Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini ialah untuk meningkatkan kesadaran bahwa PNS merupakan sebuah profesi yang bertujuan untuk memberikan sebuah pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Apabila pelaksanaan mutasi sesuai dengan prosedur, kompetensi, kualifikasi, kuantitas dari PNS, maka pelayanan kepada masyarakat juga akan bisa berjalan dengan baik. Selain itu agar dapat memotivasi diri penulis bahwa sebagai seorang PNS merupakan salah satu jalan untuk melanjutkan perjuangan oleh para pahlawan yang terdahulu dengan menerapkan nilai-nilai dasar ASN, yaitu BERAHKLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabilitas, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

C. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dari pelaksanaan aktualisasi ini ialah dibatasi pada proses pelaksanaan mutasi masuk PNS ke lingkungan Pemerintah Kota Padang. Adapun dalam penerapan adalah **Optimalisasi Pelaksanaan Prosedur Mutasi Masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang Melalui Wawancara Kompetensi Sosial Kultural dan Manajerial.**

BAB II

PROFIL INSTANSI DAN PESERTA

A. Profil Instansi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah..

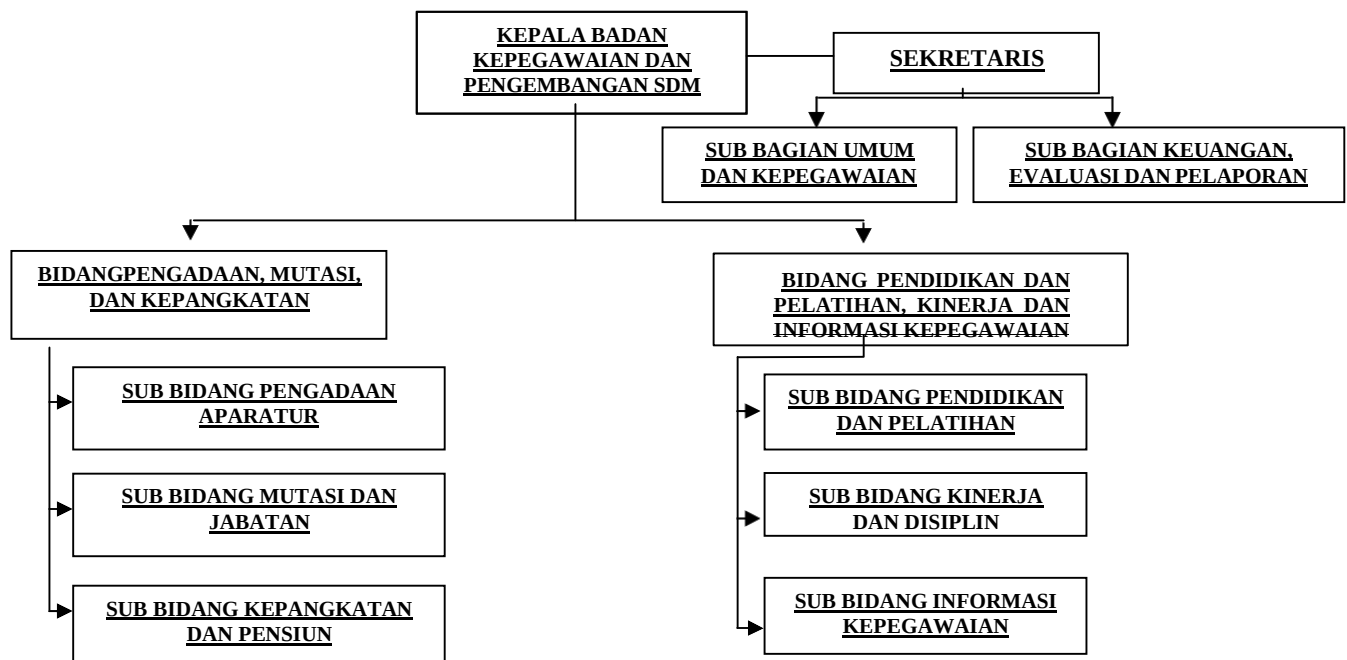
VISI DAN MISI

Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang merupakan misi dari Walikota terpilih yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Padang Panjang, yaitu **“Terwujudnya Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Profesional , Serta Memiliki Sikap Mental Positif dan Etos Kerja Yang Tinggi”**. Sedangkan misinya adalah **“ Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian, Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur (Pengetahuan, keahlian, keterampilan dan wawasan) melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur, dan Peningkatan Disiplin kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNS yang menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas jabatan serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas (satu kata dan perbuatan) yang tinggi”**.



Gambar I1.1 Foto Kantor BKPSDM Kota Padang Panjang

SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



NILAI – NILAI ORGANISASI

Nilai-nilai yang menjadi dasar perilaku ASN di BKPSDM yaitu :

1. Netral

Memiliki makna sikap tidak memihak dan tidak berpihak terhadap satu golongan, tidak diskriminatif dan steril dari kepentingan kelompok.

2. Profesional

Terkandung maksud memiliki teori yang baku secara universal dan keahlian khusus yang dilengkapi kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif serta memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Integritas dan Kejujuran

Integritas dan kejujuran harus menjiwai pelaksanaan tugas aparatur BKPSDM. Perilaku yang jujur dan adil dalam menjalankan tugas akan menumbuhkan kepercayaan masyarakat.

4. Akuntabilitas

Tugas-tugas yang diemban harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan profesional

5. Bersih dari KKN, memiliki makna memberikan pelayanan yang tepat, cermat, cerdas dan ikhlas secara berkelanjutan.

6. Disiplin

Setiap perilaku dan sikap ASN mencerminkan nilai-nilai kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis..

ROOL MODEL

Menurut Cohen (2008) *rool model* merupakan seseorang yang tingkah lakunya dapat kita tiru, contoh, diikuti. Berdasarkan teori tersebut rool model adalah seseorang yang bisa membrikan contoh baik dan menjadi tauladan dalam suatu organisasi dan patut dicontoh dan ditauladani. Oleh karena penulis juga dapat menemukan seseorang yang bisa dijadikan tauladan di lingkungan kerja saya ialah atasan langsung saya Ibu Dian Wahyuni B, S.IP,

ME.

Ibu Dian Wahyuni B, S.IP, ME adalah Kepala Sub bidang kepegangatan dan Pensiun yang akrab di panggil ibu yuni. Beliau merupakan seorang ASN yang bertanggung jawab dan pekerja keras **(Akuntabel)**. Disamping beliau juga memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan dapat mewujudkan situasi kerja yang nyaman **(Harmoni)**. Ibu Yuni juga sanggup melakukan pekerjaan diluar tupoksinya sebagai seorang Kepala sub bidang kepegangatan dan pensiunan **(Kolaborasi)**.

Ibu Yuni juga ramah ketika melayani PNS yang ingin berkonsultasi. Beliau rela meninggalkan kesibukan lain untuk memberikan pelayanan kepada pegawai yang berurusan **(Berorientasi Pelayanan)**. Berdasarkan sikap ibu yuni itulah yang membuat penulis menjadi tertarik untuk menjadikannya sebagai rool model dalam menjalani pekerjaan dan berkarir sebagai PNS kedepannya.

B. Profil Peserta

Penulis bernama Refi Ardi Putra MZ, Lahir di Solok 05-06-1987. Penulis merupakan lulusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 28 Maret 2009. Saat ini penulis adalah salah seorang CPNS di Kota Padang Panjang. Jabatan penulis ialah Penyusun Rencana Mutasi yang ditempatkan pada sub bidang kepegangatan dan pensiun pada Unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

Penulis dalam keseharian bertugas dalam kepengurusan proses kenaikan pangkat PNS Kota Padang Panjang dan sebagai pelaksana untuk proses mutasi masuk dan mutasi keluar PNS di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang. Dalam tugas ini penulis bertugas merekap dan melakukan verifikasi terhadap berkas PNS yang mengajukan permohonan masuk dan permohonan keluar dari instansi pemerintah Kota Padang Panjang.

BAB III

RINGKASAN RANCANGAN AKTUALISASI

A. Deskripsi Core Isu

Identifikasi isu merupakan langkah awal yang harus dilalui sebelum melaksanakan kegiatan aktualisasi. Penulis kurang lebih satu setengah tahun sebagai staf di bidang pengadaan, mutasi, dan kepangkatan sudah menemukan beberapa isu yang terjadi. Berdasarkan isu yang terjadi penulis memilih tiga isu utama yang terjadi di bidang pengadaan, mutasi, dan kepangkatan, yaitu

1. Proses pelaksanaan kenaikan pangkat PNS yang berjalan tidak sesuai dengan waktunya
2. Masih kurang lengkapnya berkas persyaratan CPNS/PPPK yang baru lulus
3. Masih banyak PNS yang mengajukan pindah keluar instansi asal tidak sesuai dengan aturan yang berlaku

Tabel 3.1

No	Sumber	Kondisi Saat Ini	Kondisi Diharapkan	Isu
1	SKP	23 OPD / 70 % menyerahkan usul kenaikan pangkat	100% OPD sudah menyerahkan usul kenaikan pangkat	Proses pelaksanaan kenaikan pangkat PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang tidak sesuai waktunya
2	Penugasan	Sudah 100%	100%	Masih kurang lengkapnya berkas persyaratan CPNS/PPPK yang baru lulus di Pemerintah Kota Padang Panjang
3	Penugasan	Proses pindah sesuai aturan 60%	Proses pindah sesuai aturan 80%	Masih banyak PNS yang mengajukan pindah keluar instansi asal tidak sesuai dengan aturan yang di Pemerintah Kota Padang Panjang

Sumber : Olahan Penulis

Berdasarkan identifikasi terhadap isu utama di atas, dapat penulis uraikan secara singkat:

1. Proses pelaksanaan kenaikan pangkat PNS yang berjalan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan

Kenaikan pangkat merupakan sebuah penghargaan kepada PNS yang telah memenuhi syarat dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu Kenaikan Pangkat juga merupakan hak dari semua. Untuk itu perlu kiranya agar hak setiap PNS dapat terlaksana dengan maksimal.

Pelaksanaan Kenaikan pangkat bagi kalangan PNS masih harus dibenahi. Tidak sedikit PNS yang seharusnya sudah bisa diusulkan kenaikan pangkatnya, namun tidak ada dalam daftar pengusulan. Salah satu penyebabnya. Hal ini dikarenakan PNS tidak mengetahui informasi mengenai persyaratan dan prosedur Kenaikan pangkat. Akibatnya penyerahan pengusulan PNS yang akan naik pangkat ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sering melewati batas waktu pengusulan yang sudah ditetapkan.

Keterlambatan pengusulan PNS yang akan naik pangkat ini akan membuat tahapan pelaksanaan proses Kenaikan pangkat tidak menjadi tertunda, seperti pendataan PNS dan verifikasi berkas yang akan naik pangkat. Untuk itu komunikasi yang baik antara pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kenaikan pangkat ini harus dilakukan, terutama pimpinan bagian kepegawaian pada masing-masing OPD. Untuk melihat perkembangan proses kenaikan pangkat dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Data Isu Pertama

Nama OPD	OPD yang sudah menyerahkan	Total
Dinas Pu	2	2
BKPSDM	2	2
Dinas Kesehatan	33	33
RSUD	14	14
Dinas Pendidikan		
Sekretariat Daerah	6	6
Dinas Perhubungan	3	3
Dinas Perpustakaan		
Dinas Kominfo	1	1
Kesbangpol	1	1
BPKD	2	2
Dinas Perdagangan		
Sekretariat DPRD	1	1
Kec. PPB		
Kec. PPT	2	2
Dinas Pemuda		
Dinas Kependudukan		
Dinas Perkim	3	3
Satpol PP	1	1
Bappeda		
Dinas Penanaman Modal	1	1
Dinas Pangan	6	6
Inspektorat	4	4
Total	82	82

Sumber :Arsip Kepangkatan dan pensiun



Gambar 3.2
Jumlah PNS Kota Padang Panjang yang memasukkan usulan Kenaikan Pangkat Periode 01 Oktober 2022

2. Masih kurang lengkapnya berkas persyaratan CPNS/PPPK yang baru lulus

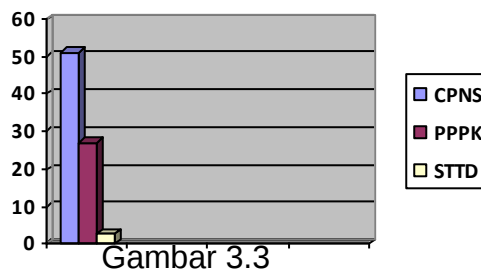
Masih banyaknya PNS/ PPPK yang baru kurang lengkap persyaratan yang diajukan. Hal ini terjadi karena masih kurang efektifnya informasi yang disampaikan. Selain itu PNS/PPPK kurang memahami tentang persyaratan yang disampaikan oleh panitia. Permasalahan membuat panitia merasa khawatir mengenai batas waktu untuk kelengkapan berkas CPNS/PPPK yang baru lulus tidak dapat terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan oleh BKN. Sementara di kalangan CPNS/ PPPK yang baru, mereka merasa dipersulit oleh panitia.

Akibatnya terjadi kesalahpahaman diantara panitia dan CPNS/PPPK yang baru lulus. Oleh karena itu panitia harus bekerja lebih keras lagi meyakinkan dan memberikan pemahaman kepada CPNS/ PPPK yang baru lulus. Jumlah CPNS/ PPPK yang baru lulus di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang dapat dilihat pada table 3.3 dibawah ini.

Tabel 3.3
Jumlah ASN yang lulus tahun di Kota Padang Panjang
tahun 2021

No	ASN	Jumlah
1	CPNS	51
2	PPPK	27
3	STTD	3
Total ASN		

Sumber:Data dari staf Pengadaan Aparatur BKPSDM Kota Padang Panjang



Gambar 3.3
Grafik Jumlah Penambahan ASN Kota Padang Panjang Tahun 2021

3. Masih banyak PNS yang mengajukan pindah keluar instansi asal tidak sesuai dengan aturan yang berlaku

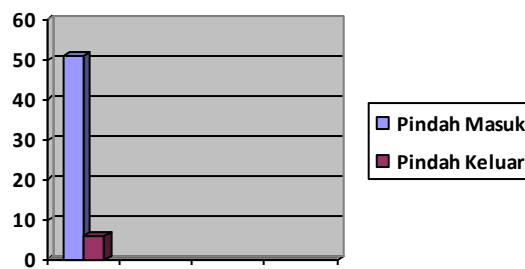
PNS yang mengajukan pindah keluar instansi asal terkadang tidak memperdulikan mengenai aturana-aturan yang harus di patuhi ketika mengajukan pindah keluar instansi asal. PNS seharusnya memperhatikan kuantitas dan mengetahui dulu jabatan mana yang bisa di isi oleh PNS yang bersangkutan. Selain itu proses mutasi PNS harus di awali dengan mengikuti ujian.

Proses mutasi terkadang dilalui tanpa melalui prosedur yang seharusnya. Tidak sedikit PNS mengajukan pindah dari instansi asal mengandalkan faktor yang lain dan mengabaikan prosedur yang ada. Padahal dalam memberikan pelayanan seorang PNS harus dituntut untuk mampu bersikap adil. Selain itu

Tabel 3.4
Jumlah PNS yang mengajukan pindah masuk dan keluar di Kota Padang Panjang Tahun 2020-2021

No	Pindah	Jumlah
1	Pindah Masuk	51
2	Pindah Keluar	6
Total ASN		

Sumber: Arsip sub bidang kepegangatan



Gambar 3.4

Grafik Jumlah PNS yang mengajukan pindah masuk dan pindah keluar di Kota Padang Panjang

PNS yang mengajukan pindah keluar instansi asal terkadang tidak memperdulikan mengenai aturana-aturan yang harus di lalui ketika mengajukan pindah keluar instansi asal. PNS seharusnya mengetahui dulu jabatan mana yang bisa di isi oleh PNS yang bersangkutan. Selain itu proses mutasi PNS harus diawali dengan mengikuti ujian.

Proses mutasi terkadang dilalui tanpa melalui prosedur yang seharusnya. Tidak sedikit PNS mengajukan pindah dari instansi asal mengandalkan faktor yang lain dan mengabaikan prosedur yang ada. Padahal dalam memberikan pelayanan seorang PNS harus dituntut untuk mampu bersikap adil.

B. Penetapan Core Isu

Berdasarkan identifikasi isu sebelumnya, selanjutnya penulis melakukan proses pemilihan isu yang menjadi prioritas dengan menggunakan teknik APKL. Metode ini digunakan menemukan isu yang paling layak untuk dicarikan solusinya dalam kegiatan aktualisasi. Teknik APKL ini digunakan untuk menentukan kelayakan suatu masalah dengan menggunakan empat faktor:

1. Aktual (A), yaitu isu tersebut masih dibicarakan atau terselesaikan hingga masa sekarang;
2. Problematik (P), yaitu isu yang menyimpang dari harapan standar, ketentuan yang menimbulkan kegelisahan yang perlu segera dicari penyebab dan pemecahannya;
3. Kekhalayakan (K), yaitu yang diangkat secara langsung menyangkut hajat hidup orang banyak dan bukan hanya untuk kepentingan seseorang atau sekelompok kecil orang;
4. Layak (L), yaitu isu yang masuk akal (logis), pantas, realistis dan dapat dibahas sesuai dengan tugas, hak, wewenang dan tanggung jawan hingga akhirnya diangkat menjadi isu yang prioritas

Analisis isu berdasarkan kriteria APKL menggunakan rentang nilai berupa matrik skor 1-5 Semakin tinggi skor berarti isu yang ditemukan bersifat mendesak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada metode A-P-K-L dibawah ini:

Tabel. 3.5. Analisis Isu dengan menggunakan Metode APKL

NO	ISU	KRITERIA				Total	Ranking Prioritas
		A	P	K	L		
1	Proses Kenaikan Pangkat PNS berjalan tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan	3	4	4	4	15	2
2	Masih kurang lengkapnya berkas persyaratan CPNS/ PPPK yang baru lulus	3	4	3	3	13	3
3	Masih banyak PNS yang mengajukan pindah keluar isntansi asal tidak sesuai dengan aturan yang berlaku	4	4	5	5	18	1

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh isu yang menjadi prioritas dan memiliki skor tertinggi adalah **“Masih Banyak PNS yang mengajukan pindah tidak sesuai dengan aturan yang berlaku”**.

C. Analisis Core Isu

Isu masih banyaknya PNS yang mengajukan pindah ke luar dari instansi asal tidak sesuai dengan aturan yang berlaku disebabkan oleh:

- 1) PNS kurang memahami persyaratan yang harus di penuhi untuk mutasi
- 2) Penempatan PNS yang mutasi yang tidak sesuai dengan kualifikasi
- 3) Kurangnya Optimalnya proses seleksi mutasi masuk PNS

Dalam menentukan prioritas masalah, penulis juga menggunakan analisi USG sebagai instrument untuk mengetahui isu yang menjadi paling prioritas dengan kriteria:

- 1) Urgency (U), yaitu seberapa mendesaknya masalah tersebut untuk diselesaikan berkaitan dengan dimensi waktu;
- 2) Seriousness, yaitu Mengacu pada penyelesaian masalah dikaitkan dengan akibat, bisa menimbulkan masalah baru; dan
- 3) Growth, yaitu Berkaitan dengan kemungkinan berkembang memburuk kalau tidak diselesaikan

Tabel 3.6. Analisis USG

NO	Isu/Masalah	Penilaian			Total	Ranking/ Prioritas
		U	S	G		
1	PNS kurang memahami persyaratan yang harus di penuhi untuk mutasi	4	4	3	11	III
2	Penempatan PNS yang mutasi tidak sesuai dengan kualifikasi	4	4	4	12	II
3	Kurang Optimalnya Proses seleksi mutasi masuk PNS	4	4	5	13	I

Berdasarkan hasil analisis isu USG diatas dapat diketahui isu paling prioritas adalah“ **Kurangnya Optimalnya Proses Seleksi Mutasi PNS**”. Isu ini harus segera dicarikan solusi nya agar kualitas pelayanan di suatu instansi dapat terjaga dengan baik.

D. Gagasan kreatif penyelesaian Core Isu

Berdasarkan penyebab isu yang paling dominan maka gagasan pemecahan isu yaitu : “ **OTPIMALISASI PROSEDUR PELAKSANAAN MUTASI MASUK PNS KE LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG MELALUI WAWANCARA KOMPETENSI SOSIO KULTURAL DAN MANAJERIAL** ”.

Dari Analisis isu diatas dapat diperoleh gagasan, yaitu “**Optimalisasi Pelaksanaan Prosedur Mutasi Masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang Melalui Proses Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial**”.

Pelaksanaan mutasi PNS ke pemerintah Kota Padang Panjang harus dilakukan sesuai dengan prosedur. Hal ini dikarenakan agar PNS yang mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang merupakan orang-orang yang

berkompeten. Selain itu mutasi yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan minat PNS itu sendiri. Ketiga unsur itu harus di ketahui dari diri PNS yang mengajukan permohonan pindah masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang melalui seleksi wawancara Kompetensi Sosial kultural dan Manajerial.

E. Matrik Rancangan Aktualisasi

No	Kegiatan	Membuat Telaah Staf	Output	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan (Ber-AKHLAK	Kontribusi terhadap Visi/ Misi Organisasi	Penguatan Nilai Ber-AKHLAK di Organisasi
1	Pembuatan draf bahan Wawancara untuk PNS yang mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Membuat draf bahan wawancara	Draf bahan wawancara	Saya akan membuat draf wawancara secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan kertas bekas yang masih bisa dimanfaatkan (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermartabat, serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	Kegiatan Pembuatan draf bahan Wawancara untuk PNS mutasi masuk berhubungan dengan nilai-nilai organisasi, yaitu nilai professional
		Melaksanakan konsultasi mengenai draf wawancara	Catatan konsultasi dan dokumentasi	Saya akan membuat draf sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi (Loyal) dan memperhatikan kecermatan agar mudah di pahami oleh pimpinan (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermartabat, serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	

		Memperbaiki draf Wawancara	draf final Wawancara mutasi masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Saya akan membuat rencana dari kegiatan aktualisasi ini secara adil (Harmonis) dan menjaga kerahasiaannya dengan baik agar tidak diketahui oleh orang yang tidak bertanggung jawab (Loyal)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
2	Pengecekan permohonan usul mutasi PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang melalui kerja sama dengan rekan kerja	Mendata permohonan PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Buku Catatan	Untuk lebih cermat dan teliti ,saya akan melakukan pendataan permohonan mutasi masuk PNS bersama rekan kerja lainnya agar dapat menghemat waktu (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	Kegiatan Pengecekan permohonan usul mutasi ini berkaitan dengan nilai-nilai organisasi integritas dan kejujuran
		Melakukan Verifikasi terhadap berkas permohonan PNS yang	Berkas mutasi	Saya akan menjaga kerahasiaan dari data-data PNS yang mengajukan mutasi secara baik (Loyal) dan menyimpannya	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang	

		mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang		secara rapi untuk memudahkan petugas kearsipan (Harmonis)	bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Konsultasi dengan pimpinan hasil verifikasi berkas permohonan mutasi PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Buku Catatan	Saya melakukan konsultasi dengan pimpinan sesuai jadwal yang sudah ditentukan dan memperhatikan masukan dari pimpinan (Kolaboratif) setelah menyampaikan ide-ide yang relevan dengan tugas (Adaptif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
3	Pelaksanaan Wawancara PNS yang mengajukan permohonan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Menyiapkan draf Wawancara	Draf Wawancara	Saya akan menyiapkan bahan untuk wawancara secara baik (Akuntabel) dan segala hal yang dibutuhkan oleh agar PNS yang akan di wawancarai merasa nyaman serta memberikan kesan positif (Berorientasi Pelayanan)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan	Pelaksanaan wawancara PNS yang mengajukan permohonan pindah ini berkaitan dengan nilai-nilai organisasi netral dan Akuntabilitas

					Partisipatif	
		Menghubungi PNS yang berkas mutasinya sudah diverifikasi untuk dilakukan wawancara	Buku Catatan	Saya akan melakukan komunikasi dengan ramah (Berorientasi Layanan) dan menyampaikan hal-hal yang harus dipersiapkan secara jelas kepada PNS dalam pelaksanaan wawancara	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Membuat Notulen hasil wawancara	Notulen	Saya membuat hasil wawancara dengan objektif dan sesuai dengan yang sebenarnya (Loyal) , selanjutnya hasil wawancara disusun secara rapi dan cermat agar mudah dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	

				Saya akan mendiskusikan hasil notulen ini dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya yang berkompeten (Kolaboratif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
4	Pembuatan Laporan dari hasil Wawancara PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Menyusun Laporan Wawancara	Draf Laporan	Saya akan membuat draf laporan hasil wawancara kepada pimpinan dan memberikan waktu kepada pimpinan secara baik (kompeten) , selanjutnya mendiskusikannya dengan pimpinan (Kolaboratif) serta menyimpannya di tempat yang terjamin kerahasiannya (Loyal)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	Kegiatan Pembuatan Laporan dari hasil wawancara ini berkaitan dengan nilai-nilai Profesional, Integritas, dan Disiplin
		Melakukan Konsultasi dengan pimpinan mengenai tentang	Lembar konsultasi	Saya akan melakukan konsultasi dengan pimpinan secara baik dan dengan bahasa yang santun (Harmonis) agar	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang	

		laporan hasil wawancara yang sudah di buat		memperoleh hasil laporan sebaik mungkin dan sesuai dengan hasil wawancara yang sebenarnya (Kolaboratif)	bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkanta kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Menyelesaikan laporan berdasarkan hasil konsultasi akhir dengan pimpinan	Laporan final hasil wawancara	Saya akan membuat laporan hasil wawancara serta menyimpannya di tempat yang terjamin kerahasiannya (Loyal) dan menyerahkan laporan kepada pimpinan sekaligus meminta untuk diberikan koreksi hasil wawancara ini dibuat sebaik mungkin (adaptif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkanta kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	

E. Matrik Rekapitulasi Rencana Habitulasi NND PNS (BerAkhlaq)

No	Mata Pelatihan	Kegiatan				Jumlah Aktualisasi Per MP
		Ke-1	Ke-2	Ke-3	Ke-4	
1	Berorientasi Pelayanan			2	1	3
2	Akuntabel	2	1	2	1	6
3	Kompeten	1			2	3
4	Harmonis		1		2	2
5	Loyal	2	1	1		4
6	Adaptif		1		1	2
7	Kolaboratif		1		2	3

BAB IV
CAPAIAN PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. Matrik Jadwal Kegiatan Aktualisasi

No	Kegiatan	Mei	Juni		
		I	II	III	IV
1.	Kegiatan Ke-1 (23 Mei s/d 27 Mei 2022)				
2.	Kegiatan Ke 2 (30 Mei s/d 10 Juni 2022)				
3.	Kegiatan Ke 3 (13 Juni-17 Juni 2022)				
4.	Kegiatan Ke 4 (20 Juni- 24 Juni 2022)				

B. Matrik Pelaksanaan Aktualisasi

Unit Kerja	:	Penyusun Rencana Mutasi, Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiunan, Bidang Pengadaan Mutasi dan Kepangkatan, BPKSDM Kota Padang Panjang
Identifikasi Isu	:	1. PNS kurang memahami persyaratan yang harus di penuhi untuk mutasi 2. Penempatan PNS yang mutasi tidak sesuai dengan kualifikasi 3. Kurang Optimalnya Proses seleksi mutasi masuk PNS
Isu yang Diangkat	:	Kurang Optimalnya Proses seleksi mutasi masuk PNS
Gagasan Pemecahan Isu	:	Optimalisasi Proses Pelaksanaan Mutasi Masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang Melalui Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial

No	Kegiatan	Tahap Kegiatan	Output	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan (Ber-AKHLAK	Kontribusi terhadap Visi/ Misi Organisasi	Penguatan Nilai Ber-AKHLAK di Organisasi
1	Pembuatan draf bahan Wawancara untuk PNS yang mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Membuat telaah staf dan draf bahan wawancara	Draf bahan wawancara	Saya akan membuat draf wawancara secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan kertas-kertas bekas yang masih bisa dimanfaatkan (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermartabat dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	Kegiatan Pembuatan draf bahan Wawancara untuk PNS mutasi masuk berhubungan dengan nilai-nilai organisasi, yaitu nilai professional
		Melaksanakan	Catatan	Saya akan membuat	Kegiatan ini	

		konsultasi mengenai draf wawancara	konsultasi dan dokumentasi	draf sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi (Loyal) dan memperhatikan kecermatan agar mudah di pahami oleh pimpinan (Akuntabel)	mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Memperbaiki draf Wawancara	draf final Wawancara mutasi masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Saya akan membuat rencana dari kegiatan aktualisasi ini secara adil (Harmonis) dan menjaga kerahasiaannya dengan baik agar tidak diketahui oleh orang yang tidak bertanggung jawan (Loyal)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkantata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
2	Pengecekan permohonan usul mutasi PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Mendata permohonan PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang	Buku Catatan	Untuk lebih cermat dan teliti ,saya akan melakukan pendataan permohonan mutasi masuk PNS bersama rekan kerja lainnya agar dapat	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan	Kegiatan Pengecekan permohonan usul mutasi ini berkaitan dengan nilai-nilai organisasi integritas dan kejujuran

	melalui kerja sama dengan rekan kerja	Panjang		menghemat waktu (Akuntabel)	bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkanta kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Melakukan Verifikasi terhadap berkas permohonan PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota padang Panjang	Berkas mutasi	Saya akan menjaga kerahasiaan dari data-data PNS yang mengajukan mutasi secara baik (Loyal) dan menyimpannya secara rapi untuk memudahkan petugas kearsipan (Harmonis)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkanta kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Konsultasi dengan pimpinan hasil verifikasi berkas permohonan mutasi PNS ke Pemerintah Kota padang Panjang	Buku Catatan	Saya melakukan konsultasi dengan pimpinan sesuai jadwal yang sudah ditentukan dan memperhatikan masukan dari pimpinan (Kolaboratif) setelah menyampaikan ide-ide yang relevan dengan tugas (Adaptif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkanta kelola pemerintah yang Responsive,	

					inovatif, dan Partisipatif	
3	Pelaksanaan Wawancara PNS yang mengajukan permohonan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Menyiapkan draf Wawancara	Draf Wawancara	Saya akan menyiapkan bahan untuk wawancara secara baik (Akuntabel) dan segala hal yang dibutuhkan oleh agar PNS yang akan di wawancarai merasa nyaman serta memberikan kesan positif (Berorientasi Pelayanan)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	Pelaksanaan wawancara PNS yang mengajukan permohonan pindah ini berkaitan dengan nilai-nilai organisasi netral dan Akuntabilitas
		Menghubungi PNS yang berkas mutasinya sudah diverifikasi untuk dilakukan wawancara	Buku Catatan	Saya akan melakukan komunikasi dengan ramah (Berorientasi Layanan) dan menyampaikan hal-hal yang harus dipersiapkan secara jelas kepada PNS dalam pelaksanaan wawancara	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	

		Membuat Notulen hasil wawancara	Notulen	Saya membuat hasil wawancara dengan objektif dan sesuai dengan yang sebenarnya (Loyal) , selanjutnya hasil wawancara disusun secara rapi dan cermat agar mudah dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Akuntabel)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
				Saya akan mendiskusikan hasil notulen ini dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya yang berkompeten (Kolaboratif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
4	Pembuatan Laporan dari hasil Wawancara PNS yang mengajukan	Menyusun Laporan Wawancara	Draf Laporan	Saya akan membuat draf laporan hasil wawancara kepada pimpinan dan memberikan waktu kepada pimpinan	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang	Kegiatan Pembuatan Laporan dari hasil wawancara ini berkaitan dengan nilai-nilai Profesional, Integritas, dan Disiplin

	mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang			secara baik (kompeten) , selanjutnya mendiskusikannya dengan pimpinan (Kolaboratif) serta menyimpannya di tempat yang terjamin kerahasiannya (Loyal)	bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Melakukan Konsultasi dengan pimpinan mengenai tentang laporan hasil wawancara yang sudah di buat	Lembar konsultasi	Saya akan melakukan konsultasi dengan pimpinan secara baik dan dengan bahasa yang santun (Harmonis) agar memperoleh hasil laporan sebaik mungkin dan sesuai dengan hasil wawancara yang sebenarnya (Kolaboratif)	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
		Menyelesaikan laporan berdasarkan hasil konsultasi akhir dengan pimpinan	Laporan final hasil wawancara	Saya akan membuat laporan hasil wawancara serta menyimpannya di tempat yang terjamin kerahasiannya (Loyal) dan menyerahkan laporan kepada pimpinan sekaligus meminta untuk diberikan koreksi hasil wawancara ini dibuat	Kegiatan ini mendukung Visi dari Kota Padang panjang, yaitu Mewujudkan Kota Padang yang bermarwah dan bermartabat,serta Misi dari BPKSDM, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah	

				sebaik (adaptif)	mungkin	yang Responsive, inovatif, dan Partisipatif	
--	--	--	--	----------------------------	---------	---	--

C. Capaian Penyelesaian Core Isu (Hasil laporan minguan)

A. Pembuatan Draf bahan Wawancara untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

1. Pembuatan telaah staf dan draf bahan Wawancara untuk PNS yang mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang

a. Deskripsi pelaksanaan Kegiatan

Dalam pelaksanaan kegiatan ini penulis mengawalinya dengan membuat telaah staf untuk kegiatan aktualisasi di kantor BKPSDM Kota Padang Panjang. Penulis langsung membuat telaah staf pada tanggal 21 Mei. Setelah itu penulis meminta atasan untuk menyetujui telaah staf yang sudah di buat. Setelah telaah staf disetujui oleh atasan, setelah itu penulis menunggu atasan dari pimpinan untuk melanjutkan ke kepala BKPSDM. Selanjutnya Pada tanggal 25 Mei telaah staf pelaksanaan aktualisasi di setujui oleh Kepala BKPSDM. Setelah itu penulis membuat draf bahan proses pelaksanaan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang melalui Wawancara kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial. Dalam proses pembuatan draf, penulis juga berusaha menerima masukan dari berbagai rekan kerja. Sambil menunggu diperiksanya draf Wawancara oleh atasan, penulis memberikan layanan kepada PNS yang menyerahkan perbaikan bahan Kenaikan Pangkat (**Berorientasi Pelayanan**). Disamping itu penulis juga menerima masukan dari rekan kerja yang mempertanyakan pelaksanaan latsar yang penulis ikuti (**Harmonis**).

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Sebelum penyusunan draf, penulis mencari referensi dari berbagai pihak, seperti dari atasan dan rekan kerja (**Kolaboratif**). Penulis menerima masukan dari berbagai rekan kerja. Setelah itu barulah penulis mencoba menyusun draf wawancara sesuai dengan tahap kegiatan. Draft wawancara kompetensi sosio kultural dan manajerial untuk PNS yang mengajukan pindah masuk ke Kota Padang Panjang penulis buat dengan menggunakan bentuk Essay.

Setelah draft selesai, barulah penulis meminta atasan untuk koreksi. Namun draft wawancara tidak bisa langsung diperiksa karena atasan memiliki kesibukan lain sebagai panitia pelantikan pengurus korpri unit seluruh OPD se Kota Padang Panjang. Sebagai bawahan penulis bersedia menunggu atasan mengoreksi sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh atasan, yaitu setelah selesai kegiatan pelantikan pengurus korpri Kota Padang Panjang (**Akuntabel**).

Penulis menunggu atasan untuk memverifikasi draft wawancara yang sudah dibuat. Pada saat kegiatan habituasi, penulis juga terlibat dalam pelaksanaan kenaikan pangkat periode Oktober 2022. Oleh karena itu, sambil menunggu atasan untuk memeriksa draft wawancara penulis juga mengerjakan tugas untuk melayani PNS yang mengajukan bahan Kenaikan Pangkat periode Oktober 2022 (**Berorientasi Pelayanan**).



Gambar 4.1 Foto telaah staf

Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang	
No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural
1	Pertanyaan: Apa jabatan dan tugas anda di instansi yang lama? Jawaban:
2	Pertanyaan: Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang? Jawaban:
3	Pertanyaan: Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan? Jawaban:
4	Pertanyaan: Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja? Jawaban:
6	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang mengerjakan suatu pekerjaan, tiba-tiba atasan secara mendadak memerintahkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan? Jawaban:
7	Pertanyaan: Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyelesaikannya? Jawaban:
8	Pertanyaan: Apa yang membuat anda tertarik untuk mengesakan pindah ke Kota Padang Panjang? Jawaban:

Daftar Wawancara Kompetensi Manajerial	
No	Wawancara Kompetensi Manajerial
1	Pertanyaan: Bagaimana strategi anda dalam mendistribusikan tugas-tugas kepada bawahan? Jawaban:
2	Pertanyaan: Ketika dalam rapat, ada bawahan yang mengajukan pertanyaan, bagaimana sikap anda menanggapinya? Jawaban:
3	Pertanyaan: Dalam usaha mencapai target, pasti ada kendala yang dihadapi, bagaimana anda mengatasinya? Jawaban:
4	Pertanyaan: Bagaimana anda membuat keputusan dalam pelaksanaan kegiatan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menghadapi bawahan yang sedang mengalami masalah? Jawaban:

Gambar 4.2. Draf Bahan Wawancara

2. Melaksanakan Konsultasi dengan atasan mengenai draf Wawancara kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial mutasi pindah PNS ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Sambil menunggu atasan memeriksa draf wawancara yang sudah dibuat, penulis selalu berdiskusi dengan rekan kerja lainnya mengenai tugas-tugas yang bisa penulis lakukan **(Kolaborasi)**. Disamping itu penulis juga mengecek ulang lagi draf yang sudah di buat agar dapat memperoleh bahan wawancara yang lebih baik **(Kompeten)**. Keesokan harinya, pada tanggal 24 barulah atasan penulis memeriksa draf wawancara untuk PNS pindah masuk ke Kota Padang Panjang. Pada pemeriksaan, atasan mengajak penulis untuk

mendiskusikan mengenai draf yang sudah penulis buat. Penulis menunggu atasan memeriksa draf wawancara mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang dengan sabar (**Berorientasi pelayanan**). Setelah itu penulis mendengar masukan dari atasan mengenai draf yang sudah penulis buat. Disamping itu atasan juga memberikan pencerahan kepada penulis mengenai langkah-langkah yang terbaik untuk memberikan pelayanan kepada PNS yang mengajukan mutasi masuk agar PNS yang mutasi masuk ke Kota Padang Panjang merupakan orang-orang yang sesuai dengan kualifikasi dan minat PNS yang bersangkutan (**Kompeten**). Atasan juga menyarankan bagaimana PNS yang masuk ke Kota Padang Panjang betul-betul memahami karakter masyarakat dan budaya kerja di Kota Padang Panjang serta dapat bekerja sama dengan rekan lainnya untuk menjalankan program-program kerja yang sudah di rencanakan (**Kolaborasi**) ketika sudah bekerja di Pemerintahan Kota Padang Panjang (Menanamkan nilai-nilai **Harmonis**). Atasan penulis berpendapat bahwa menjaga lingkungan yang harmonis agar tugas-tugas dapat dijalankan dengan nyaman dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (**Akuntabel**). Dalam memeriksa draf wawancara, penulis juga di minta untuk menyesuaikan bahan wawancara dengan situasi dan kondisi, serta kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang yang sesuai dengan Visi dan Misi Kota Padang Panjang ke depannya (**Adaptif**).

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Untuk PNS yang memiliki jabatan struktural, maka untuk bahan wawancaranya digunakan kompetensi Wawancara Sosio Kultural dan Manajerial, sedangkan untuk PNS yang mutasi masuk sebagai staf pelaksana menggunakan Wawancara kompetensi Sosio Kultural. Pada saat pembuatan draf Wawancara juga diperoleh masukan dari kepala sub bidang pengadaan aparatur yang kebetulan sedang konsultasi dengan atasan penulis.



Gambar 4.3 Foto Konsultasi dengan atasan

Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural
1	Pertanyaan: Apa jabatan dan tugas anda di instansi yang lama? Jawaban:
2	Pertanyaan: Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang? Jawaban:
3	Pertanyaan: Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan? Jawaban:
4	Pertanyaan: Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja? Jawaban:
6	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang menjalankan suatu pekerjaan dan tiba-tiba atasan meminta mendadak memperlakukan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan? Jawaban:
7	Pertanyaan: Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyikapinya? Jawaban:
8	Pertanyaan: Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang? Jawaban:

Gambar 4.4 Hasil konsultasi draf Wawancara bersama atasan

3. Memperbaiki Draf Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial Mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Setelah draf Wawancara diperiksa oleh atasan, maka penulis segera memperbaikinya. Penulis kembali meminta atasan untuk memeriksa draf final Wawancara. Berhubung atasan penulis pada saat itu juga ada kesibukan lain, atasan belum dapat langsung segera memeriksanya. Penulis melakukan kegiatan lain sambil menunggu pimpinan memeriksa revisi draf wawancara (**Akuntabel**). Disamping itu penulis menawarkan bantuan kepada rekan kerja lain untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Sehari setelah itu, barulah atasan melakukan pengecekan terhadap draf Wawancara yang sudah penulis perbaiki. Untuk lebih sempurnanya Bahan Wawancara, menurut atasan penulis, ada yang perlu di perbaiki (**Berorientasi Pelayanan**). Setelah diskusi dengan atasan, Penulis segera memperbaiki draf final Wawancara. Penulis juga meminta masukan dari rekan kerja yang sudah berpengalaman dalam kepengurusan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Penulis berdiskusi mengenai langkah-langkah yang harus di lakukan dalam kepengurusan mutasi masuk PNS serta menyampaikan kendala-kendala yang dihadapi ketika memproses mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang (**Harmonis**).

Rekan kerja senior mengatakan, dalam kepengurusan mutasi masuk PNS tidak akan bisa dilakukan sepenuhnya secara objektif.

Oleh karena itu dalam pelaksanaannya harus berusaha melakukannya sesuai dengan prosedur yang sudah ada **(Loyal)**.

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Draf final Wawancara untuk mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang sudah disetujui oleh atasan. Setelah itu, Penulis mencetak draf Wawancara dan memberikannya untuk atasan serta meminta rekan kerja yang bertugas mengelola arsip di kantor untuk menyimpannya sebagai dokumen **(Loyal dan Kolaborasi)**. Draf final ini akan menjadi panduan penulis dalam kegiatan aktualisasi pada pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio kultural dan manajerial untuk PNS mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. Selain itu draf ini merupakan sebagai jalan dari penulis untuk belajar memahami lingkungan kerja dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari **(Kompetensi)**.

Draf final Wawancara ini juga menjadi kesempatan bagi penulis untuk berinovasi dan bertindak aktif sebagaimana saran dari atasan penulis yang meminta penulis juga ikut melakukan Wawancara kepada PNS yang ingin mutasi masuk ke Kota Padang Panjang **(Adaptif)**.



Gambar 4.5 Penyerahan draf Final Wawancara ke atasan

Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural	
1	Pertanyaan	Apa Jabatan dan tugas anda di instansi yang lama?
	Jawaban	
2	Pertanyaan	Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan ?
	Jawaban	
3	Pertanyaan	Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan?
	Jawaban	
4	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja?
	Jawaban	
5	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang mengerjakan suatu pekerjaan, tiba-tiba atasan secara mendadak memerintahkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan lain?
	Jawaban	
6	Pertanyaan	Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyikapinya?
	Jawaban	
7	Pertanyaan	Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang?
	Jawaban	
8	Pertanyaan	Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang?
	Jawaban	

No Wawancara Kompetensi Manajerial

1	Pertanyaan	Bagaimana Strategi anda dalam mendistribusikan tugas-tugas kepada bawahan.
	Jawaban	
2	Pertanyaan	Ketika dalam rapat, ada bawahan yang mengajukan pertanyaan, bagaimana sikap anda menanggapinya.
	Jawaban	
3	Pertanyaan	Dalam usaha mencapai target, pasti ada kendala yang dihadapi, bagaimana anda mengatasinya.
	Jawaban	
4	Pertanyaan	Bagaimana anda membuat keputusan dalam pelaksanaan kegiatan.
	Jawaban	
5	Pertanyaan	Bagaimana anda menghadapi bawahan yang sedang mengalami masalah?
	Jawaban	

Gambar 4.6. Draf Final Wawancara

Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural	
1	Pertanyaan	Apa Jabatan dan tugas anda di instansi yang lama?
	Jawaban	
2	Pertanyaan	Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan ?
	Jawaban	
3	Pertanyaan	Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan?
	Jawaban	
4	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja?
	Jawaban	
5	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang menjalankan suatu pekerjaan, tiba-tiba atasan secara mendadak memerintahkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan lain?
	Jawaban	
6	Pertanyaan	Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyikapinya?
	Jawaban	

7	Pertanyaan	Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang?
	Jawaban	
8	Pertanyaan	Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang?
	Jawaban	

No	Wawancara Kompetensi Manajerial	
1	Pertanyaan	Bagaimana Strategi anda dalam mendistribusikan tugas-tugas kepada bawahan
	Jawaban	
2	Pertanyaan	Ketika dalam rapat, ada bawahan yang mengajukan pertanyaan, bagaimana sikap anda menanggapi
	Jawaban	
3	Pertanyaan	Dalam usaha mencapai target, pasti ada kendala yang dihadapi, bagaimana anda mengatasinya
	Jawaban	
4	Pertanyaan	Bagaimana anda membuat keputusan dalam pelaksanaan kegiatan
	Jawaban	
5	Pertanyaan	Bagaimana anda menghadapi bawahan yang sedang mengalami masalah?
	Jawaban	

B. Pengecekan Permohonan Usul Mutasi PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang

1. Mendata permohonan PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang
 - a. Deskripsi pelaksanaan Kegiatan

Pada kegiatan aktualisasi ini penulis mendata kembali berkas-berkas permohonan PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. Kegiatan ini Penulis melibatkan rekan kerja satu bidang **(Kolaborasi)**. Sebelum mendata, penulis terlebih dahulu meminta izin kepada rekan kerja yang bertugas dalam penertiban arsip **(Harmonis)**. Penulis berusaha menjaga dokumen-dokumen yang terdapat dalam berkas permohonan pindah dan berusaha menjaga kerahasiaan data-data PNS dengan baik **(Loyal)**.

Pada saat melakukan pendataan, penulis juga berusaha menerima berkas-berkas kenaikan pangkat dari PNS **(Berorientasi Pelayanan)**. Pada saat itu rekan kerja juga sibuk membantu penulis untuk melakukan pengecekan terhadap berkas permohonan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang **(Akuntabel)**. Penulis mendata berkas mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang dengan melihat peta jabatan terlebih dahulu, setelah itu baru ditemukan jabatan mana yang di butuhkan oleh Pemerintah kota Padang Panjang **(Loyal)**. Ada sekitar 20 berkas PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang. Penulis Melakukan pendataan berkas PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang. Penulis melakukan pendataan tanpa melihat latar belakang dan instansi asal PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang **(Harmonis)**.

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Pada tahap kegiatan kedua ini diperoleh beberapa orang PNS yang mengajukan mutasi pindah ke Kota Padang Panjang. Dari beberapa PNS yang di data terdapat beberapa PNS yang memenuhi syarat untuk di proses mutasi pindahnya ke Kota Padang Panjang. Adapun nama-nama PNS yang di data berasal dari luar Provinsi sebanyak 7 orang dan 13 dari dalam Provinsi (**Harmonis**).

2. Melakukan Verifikasi Terhadap berkas permohonan PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Pada proses Verifikasi ini terdapat informasi mengenai alasan PNS yang mengajukan pindah dikarenakan oleh faktor keluarga. Namun ada juga faktor kesehatan. Dalam proses verifikasi ini penulis juga menerima masukan rekan kerja yang lebih senior (**Kolaboratif**) agar proses verifikasi ini dapat dilakukan dengan baik (**Akuntabel**). Pada saat melakukan Verifikasi penulis juga melihat aturan-aturan yang berkaitan dengan mutasi masuk PNS (**Kompeten**). Adapun aturan yang terkait ialah Peraturan Pemerintah No 27 Tahun 2017, Peraturan Kepala BKN No 5 Tahun 2019 dan Peraturan Walikota Kota Padang Panjang.

Peraturan ini menjadi pedoman penulis berdasarkan masukan dari rekan kerja senior dan berpengalaman (**Akuntabel dan Kompeten**). Dalam melakukan Verifikasi yang terpenting di lihat ialah kesesuaian

antara kompetensii PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karir dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Penulis berusaha melakukan verifikasi secara teliti untuk melihat kelengkapan persyaratan mutasi pada berkas PNS **(Akuntabel)**. Melihat begitu banyaknya permohonan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang, maka verifikasi ini dilakukan secara selektif dengan tujuan untuk memperoleh keseimbangan komposisi PNS berdasarkan kompetensi yang diperlukan **(Akuntabel)**.

Proses verifikasi juga bertujuan untuk membenahi birokrasi Kota Padang Panjang, dimana PNS yang ingin berkarir di Kota Padang Panjang tidak asal-asalan, melainkan harus melalui prosedur dan aturan **(Loyal)** yang ketat untuk memperoleh PNS yang berintegritas **(Akuntabel)**. Selain itu PNS dapat juga memahami kondisi sosial masyarakat Kota Padang Panjang agar Visi untuk menjadi Kota yang berarwah dan bermartabat dapat diwujudkan **(Adaptif)**. Verifikasi ini dilakukan sebagai pedoman bagi penulis untuk menilai kemampuan ASN berdasarkan pada kompetensi sosio kultural tentang bagaimana seorang ASN yang bersangkutan dapat menjalankan fungsi sebagai perekat pemersatu bangsa. Salah satunya dengan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain **(Kolaboratif)** serta dapat menghargai orang lain tanpa melihat latar belakang **(Harmonis)**.



Gambar 4.7.Verifikasi berkas Mutasi Masuk

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Verifikasi dilakukan sebanyak 20 berkas permohonan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang yang terdiri dari 12 orang dari tenaga fungsional jabatan fungsional dan 9 orang untuk jabatan pelaksana.. Faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam verifikasi berkas, yaitu melihat keseimbangan antara Jabatan dan kualifikasi yang bersangkutan. Ada 3 orang ASN yang direkomendasikan untuk di proses mutasi masuk ke Kota Padang Panjang, yaitu dari jabatan pelaksana. Menurut verifikasi awal ketiga ASN ini memiliki latar belakang pengalaman di instansi asal yang sesuai dengan jabatan yang di butuhkan pada kondisi dan situasi Kota Padang Panjang.

Nama-nama ASN yang diverifikasi untuk mutasi masuk ke Kota Padang Panjang:

Tabel 4.2

No	Nama	Instansi Asal	Jabatan
1	Bunaya, Shi	Mtsn Kota Padang Panjang	Administrasi Umum
2	Abdul Muhr, SH	KPSDDM Pasaman	Kasubid Inka
3	Yane Faude Ramadani, S.Pd	Kabupaten Ketapang	Guru
4	Maizatul Hasanah, A.Md	Pulau Punjung	pengadministrasian Keuangan
5	Hellyana Z, S.Pd	Tanah Datar	Guru
6	Betti Yuliarni, S.S	Kabupaten Tebo	Guru
7	Tien Ihsani, S.KM,	Kota Solok	Analisis

	M.Km		
8	Yenni, S.Pd	Kabupaten Solok	Guru
9	Primasari Jiyestha Aksa Putri, ST	Kabupaten Pesisir Selatan	Fungsional
10	Yarli Muzi, S.Pi, MM	Kabupaten Tanah Datar	Kabatan Pelaksana
11	Sri Seplazelni, S.Pd	Kota Solok	Guru
12	Sigit Purnomo, A.Md	Kota Pariaman	Staf Pelaksana
13	Yulia Astuti Elia Ida Putri, S.Sn	Kabupaten Kuantan	Guru
14	Donalisa Farma, S.Pd	Tanah Pinoh	Guru
15	Neni Novriyenti, SE	Kabupaten Tanah Datar	Subag Keuangan
16	Armiza, S.Pd	Kabupaten Siak	Guru
17	Putra Muttaqin Rodwan, S.STP, M.Si	Kabupaten Aceh Barat	Staf Pelaksana
18	Ruci Hidayani, S.Kep	DKI Jakarta	Perawat
19	Atya Wahyuni, A.Md	Tanah Datar	Staf Pelaksana
20	Diani Hasmik, SE	Kota Solok	Staf Pelaksana
21	Vesti Kemala Sari S, ST	Pasaman Barat	Bidan

3. Konsultasi dengan atasan mengenai hasil verifikasi berkas permohonan mutasi masuk PNS ke Pemerintah Kota Padang Panjang
 - a. Deskripsi Kegiatan

Tahap selanjutnya ialah penulis melakukan konsultasi kepada atasan mengenai berkas-berkas mutasi masuk yang sudah di verifikasi (**Loyal**) Atasan penulis minta waktu untuk memeriksa hasil verifikasi yang sudah saya lakukan. Sehari setelah itu, atasan mengajak penulis untuk mendiskusikan nama-nama ASN yang sudah di verifikasi berkasnya (**Kolaboratif**). Atasan memberikan beberapa masukan mengenai nama-nama ASN yang dapat direkomendasikan menjadi ASN di Pemerintah Kota Padang Panjang. Nama ASN yang di rekomendasikan tadi segera dilakukan pemanggilan untuk dilaksanakan proses mutasi masuk melalui tes Kompetensi Wawancara Sosio Kultral.

Dalam pelaksanaan konsultasi dengan atasan penulis juga di minta untuk memberikan pendapat **(Kompetensi)** dan bekersama dengan rekan kerja yang lebih senior **(Kolaboratif)**. Masukan dari atasan, yaitu ada dua orang ASN yang dapat segera di proses karena kualifikasi jabatan dan latar belakang pendidikannya sangat di butuhkan yaitu sebagai bendahara dan Jabatan pelaksana.

Selanjutnya atasan melakukan koordinasi dengan kepala bidang mutasi mengenai proses mutasi masuk ASN ke Kota Padang Panjang. Pada prinsipnya kepala bidang setuju dan menyarankan untuk segera dilakukan pemanggilan kepada dua orang dengan posisi jabatan yang direkomendasikan **(Kolaboratif)**. Disamping itu kepala bidang juga menyarankan untuk ASN yang di proses harus dapat memahami lingkungan kerja sekitarnya dan mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang dan Masyarakat Kota Padang Panjang.

Atasan meminta untuk dilakukan pengecekan kembali berkas mutasi masuk PNS yang direkomendasikan untuk mengetahui persyaratan yang harus dilengkapi sebelum dilakukannya Kompetensi Wawancara Sosio Kultural. Untuk pelaksanaan Wawancara Sosio kultural bertujuan agar ASN betul-betul berkeinginan pindah ke Kota Padang Panjang untuk mengabdikan dan berkarir di Kota Padang Panjang karena terkadang ada juga alasan pindah ASN karena memiliki masalah di unit kerja lama. Oleh karena untuk menghindari hal itu perlu dilakukan Wawancara Sosio kultural

agar ASN yang pindah ke Kota Padang Panjang merupakan orang-orang yang berperilaku baik dan berkompeten di jabatannya **(Akuntabel)**.

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Hasil dari konsultasi dengan atasan ialah disepakatinya untuk ASN yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang dapat dilanjutkan sebanyak 3 orang. Atasan meminta untuk segera mempersiapkan bahan-bahan Wawancara **(Berorientasi Pelayanan)**. Nama-nama yang di rekomendasikan untuk di proses ialah: Diani Hamsick, SE, Jondrizal, Fatya Wahyuni, SE.



Gambar 4.8. Konsultasi dengan atasan mengenai hasil Verifikasi

C. Pelaksanaan Wawancara PNS yang mengajukan permohonan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

1. Menyiapkan draf Wawancara Kompetensi Sosio Kultural untuk PNS mutasi masuk ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi pelaksanaan Kegiatan

Persiapan draf Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh hasil

Wawancara yang baik dan objektif **(Kompeten)**. Dalam mempersiapkan Draf Wawancara ini menjadi pedoman untuk pertimbangan awal bagi instansi penerima. Adapun dalam Draf Wawancara ini dapat diperoleh informasi-informasi penting yang menyangkut pengalaman-pengalaman yang bersangkutan selama menjadi PNS di instansinya. Wawancara yang dilakukan meliputi pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi PNS ingin pindah ke Kota Padang Panjang dan mengenai tugas PNS yang bersangkutan saat bekerja di instansi asal dan hubungan personal dari PNS yang bersangkutan.

Disamping itu draf pertanyaan ini untuk mengetahui secara jelas mengenai kendala-kendala yang dialami selama PNS yang bersangkutan bekerja di instansi asal, sehingga nantinya tidak terulang kembali saat masuk di Pemerintah Kota Padang Panjang.

Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mulus masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural
1	Pertanyaan: Apa jabatan dan tugas anda di instansi yang lama? Jawaban:
2	Pertanyaan: Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan? Jawaban:
3	Pertanyaan: Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan? Jawaban:
4	Pertanyaan: Bagaimana anda menghadapi kendala atau permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh rekan kerja? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang mengerjakan suatu pekerjaan, tiba-tiba merasa secara mendadak memperlakukan untuk segera menyelesaikan pekerjaan lain? Jawaban:
6	Pertanyaan: Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyelesaikannya? Jawaban:
7	Pertanyaan: Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang? Jawaban:
8	Pertanyaan: Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang? Jawaban:

No	Wawancara Kompetensi Manajerial
1	Pertanyaan: Bagaimana strategi anda dalam mendistribusikan tugas-tugas kepada bawahan? Jawaban:
2	Pertanyaan: Ketika dalam rapat, ada bawahan yang mengajukan pertanyaan, bagaimana sikap anda menanggapinya? Jawaban:
3	Pertanyaan: Dalam usaha mencapai target, pasti ada kendala yang dihadapi, bagaimana anda mengatasinya? Jawaban:
4	Pertanyaan: Bagaimana anda membuat keputusan dalam pelaksanaan kegiatan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menghadapi bawahan yang sedang mengalami masalah? Jawaban:

Gambar 4.9.Foto Draf Wawancara

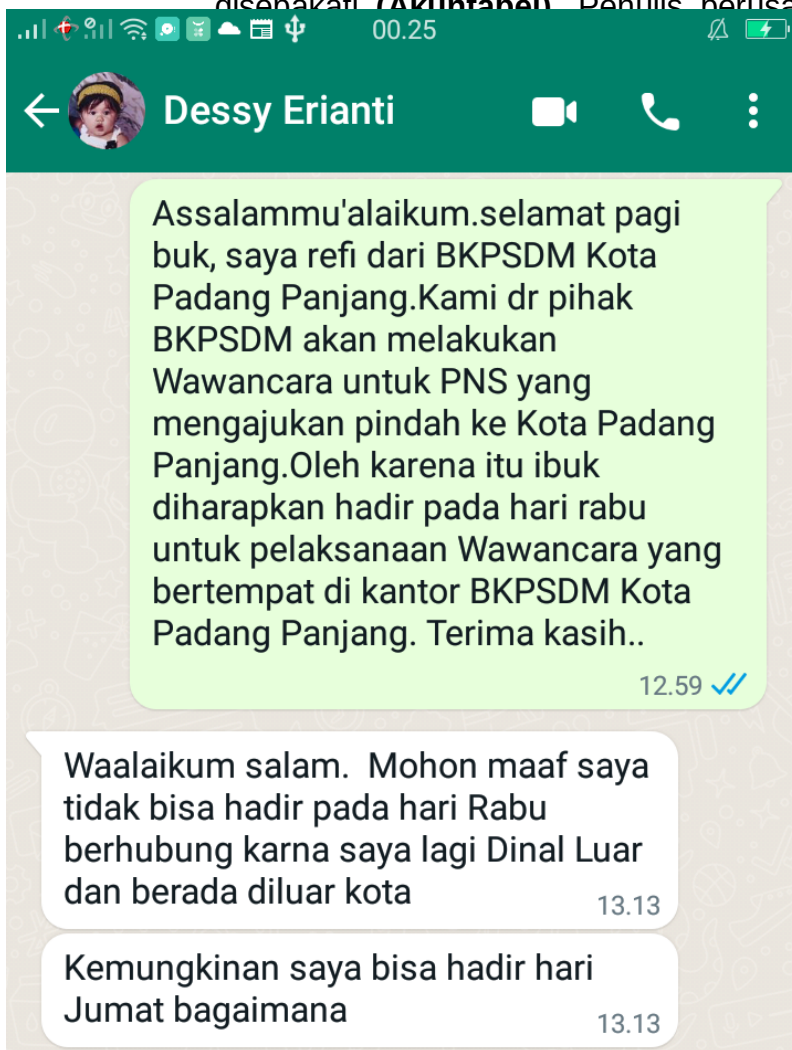
b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Selain itu seleksi Wawancara Kompetensi Sosio Kultural ini juga menguntungkan bagi Pemerintah Kota Padang Panjang, yaitu

terisinya jabatan-jabatan kosong oleh orang-orang yang berkompeten. Dengan itu Wawancara Kompetensi Mutasi masuk PNS ini diharapkan membawa dampak positif bagi berjalannya Pemerintahan di Kota Padang Panjang **(Kompeten)**.

2. Menghubungi PNS yang berkas mutasinya sudah diverifikasi untuk dilakukan wawancara
 - a. Deskripsi Kegiatan

Tahap kegiatan selanjutnya ialah Penulis menghubungi PNS yang berkas mutasinya sudah diverifikasi. Penulis mencoba menghubungi PNS yang dianggap memenuhi syarat untuk mutasi masuk ke Padang Panjang. Penulis menghubungi PNS sesuai dengan yang sudah disenakati **(Akuntabel)**. Penulis berusaha memberikan kesan yang



bersangkutan **(Berorientasi)** menghubungi hanya lima orang PNS

melakukan koordinasi dan
PNS senior untuk mengetahui
apat diisi oleh PNS lain yang
ke pemerintah Kota Padang
asan memberikan beberapa
dengan rekan senior yang
ukan penilaian kepada PNS

yang mengajukan mutasi masuk dapat diperoleh sewaktu berbicara lewat alat komunikasi dan penulis juga dapat koreksi diri bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada PNS walaupun tidak berhadapan langsung (**Berorientasi Pelayanan**).

Kemudian dari masukan tersebut diperoleh beberapa jabatan lain yang bisa diisi oleh PNS yang mengajukan permohonan mutasi masuk. Pada saat ini dapat diketahui tentang prosedur dalam proses mutasi masuk PNS, seperti melihat analisis jabatan dan analisis beban kerja (**Kompeten**). Namun dalam pelaksanaannya bagaimana kita berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan proses mutasi masuk PNS secara objektif agar diperolehnya PNS yang betul-betul memiliki kemampuan yang andal di bidangnya (**Kompeten**). Hal ini agar PNS yang masuk ke Kota Padang Panjang dapat bekerja sesuai dengan Visi Kota Padang Panjang, yaitu mewujudkan Kota Padang Panjang yang bernaung dan bermartabat yang akan diwujudkan melalui misi BKPSDM Kota Padang Panjang, yaitu meningkatkan tata kelola pemerintah yang responsive, inovatif, dan partisipatif.

Proses pelaksanaan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang melalui Wawancara Kompetensi Sosio kultural menjadi salah satu strategi untuk mewujudkannya misi dari BKPSDM. Untuk itu dibutuhkan komitmen dan kerja sama semua pihak agar PNS yang dipanggil untuk wawancara merupakan orang-orang yang dibutuhkan dan memahami kondisi dari Pemerintah Kota Padang Panjang

kedepannya (adaptif).

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Tujuan dari kegiatan ini ialah dapat mengenal lebih awal tentang karakter dari PNS yang ingin mengabdikan di Kota Padang Panjang. Disamping itu diperolehnya PNS yang dapat memahami keanekaragaman budaya masyarakat Kota Padang Panjang. Kemudian dapat diketahui kemampuan manajerial yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan berdasarkan pengalaman kepemimpinan yang dimilikinya.



Gambar 4.10. Foto Wa dengan PNS

3. Membuat Notulen Hasil Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Dalam kegiatan ini penulis membuat notulen hasil Wawancara yang dilaksanakan. Notulen Wawancara harus bisa dijaga kerahasiaannya (Loyal). Wawancara kompetensi PNS mutasi masuk ke Kota Padang

Panjang dilakukan terhadap tiga orang. Dari ketiga orang PNS dapat diketahui kemampuan masing-masingnya. Wawancara dilakukan oleh atasan kepada yang PNS. Dalam pelaksanaan Wawancara atasan juga memberikan kesempatan kepada penulis untuk berkontribusi dalam melakukan Wawancara **(Kompeten)**.

Wawancara diawali kepada PNS yang berasal dari staf pelaksana. Disini untuk melihat potensi yang bersangkutan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. dilaksanakan untuk melihat efektifitas pelaksanaan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Secara umum PNS yang pindah ke Kota Padang Panjang beralasan untuk mengabdikan di Kota Padang Panjang dan bersedia mengerahkan semua kemampuannya untuk Kota Padang Panjang **(Akuntabel)**.

Selanjutnya Wawancara dilakukan kepada PNS yang pernah memegang jabatan struktural. Wawancara Kompetensi Sosio Kultural ini dapat diketahui kemampuan yang bersangkutan dalam mengelola sebuah organisasi untuk mencapai target-target yang sudah ditentukan untuk organisasi yang dipimpinnya **(Harmonis)** dan prestasi-prestasi yang sudah dicapai selama memimpin di organisasi yang bersangkutan. Wawancara ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana yang bersangkutan dapat mengontrol emosi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan karena PNS ini diharapkan dapat mengisi jabatan-jabatan struktural yang berkaitan dengan bidang dan pengalaman yang bersangkutan **(Kompeten)**. Dalam membuat notulen ini penulis melakukannya dengan objektif dan

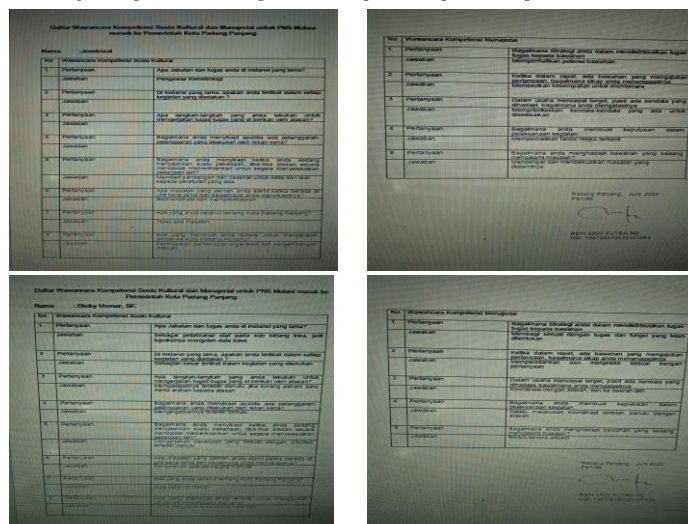
sesuai dengan kondisi yang sebenarnya agar pengusulan PNS yang mutasi ke Kota Padang Panjang merupakan orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di Kota Padang Panjang (**Akuntabel**).



4.10. Foto Wawancara dengan PNS yang mengajukan Mutasi ke Kota Padang Panjang

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Dari sini penulis harus dapat menjaga hasil Wawancara dengan baik (**Loyal**). Kemudian penulis meminta bantuan dari rekan kerja yang lain untuk memeriksa kembali berkas-berkas pindah PNS yang sudah di wawancarai. Hasil dari Wawancara disatukan dengan berkas permohonan pindah yang bersangkutan untuk memastikan jabatan dengan minat yang bersangkutan (**Kompeten**).



Gambar 4.11. Foto Notulen Wawancara

D. Pembuatan Laporan hasil Wawancara PNS yang mengajukan Mutasi Masuk ke Kota Padang Panjang

1. Menyusun Laporan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural PNS Mutasi masuk ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan keempat menyusun laporan hasil dari pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural terhadap PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. Pelaksanaan Wawancara dilakukan terhadap empat orang PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. PNS yang di Wawancarai terdiri dari 2 Orang laki-laki dan 3 Orang PNS Perempuan. Laporan saya buat berdasarkan hasil Wawancara yang sebenarnya **(Loyal)**.

Penulis menyusun laporan ini berdasarkan hasil berdasarkan hasil Wawancara Kompetensi dari PNS oleh Kepala sub bidang kepegawaian dan pensiunan yang juga bertugas dalam proses PNS mutasi masuk ke Kota Padang Panjang dan mutasi keluar dari Kota Padang Panjang. Adapun hasil dari Wawancara terhadap PNS yang ingin mutasi masuk ke Kota Padang Panjang ialah

1. PNS yang ingin mutasi ke Kota Padang Panjang pada dasarnya mengetahui hal-hal tentang Kota Padang Panjang
2. PNS yang bersangkutan merupakan orang-orang yang berpengalaman dan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada di instansi lama **(Adaptif)**. Hal ini di tunjukkan dengan perilaku yang bersangkutan dalam bekerja memiliki potensi yang cukup

dan dapat bekerja di bawah tekanan untuk mencapai tujuan dari yang sudah ditentukan oleh instansi.

3. PNS yang bersangkutan merupakan orang-orang yang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (**Akuntabel**).

4. PNS yang bersangkutan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh pemerintah Kota Padang Panjang. Selain itu yang bersangkutan juga mampu memimpin sebuah organisasi dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan dengan baik

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini bertujuan untuk membuat draf laporan Hasil Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Draft laporan ini sebagai pedoman bahan pertimbangan bagi pihak terkait untuk di setuju atau tidaknya PNS yang bersangkutan mutasi ke Pemerintah Kota Padang Panjang. Draft laporan Wawancara ini diserahkan ke atasan untuk dilakukan pengecekan terlebih dahulu. Di tengah kesibukan atasan, penulis bersedia menunggu untuk di periksa sampai atasan memiliki waktu senggang (**Harmonis**).

2. Melakukan Konsultasi dengan atasan mengenai laporan hasil Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial Mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Tahap kegiatan selanjutnya ialah melakukan konsultasi dengan atasan mengenai draf laporan Wawancara yang sudah di buat. Sebelumnya draf laporan di periksa terlebih dahulu oleh atasan. Kemudian atasan mengajak Penulis untuk mendiskusikan draf laporan yang sudah di buat. Atasan memberikan beberapa masukan agar draf laporan Wawancara dapat diperbaiki. Penulis menerima masukan dan menjadikan bahan untuk kesempurnaan laporan **(Berorientasi Pelayanan)**. Selain itu, penulis juga menerima masukan dari rekan kerja yang lain dan berpengalaman dalam proses mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang **(Kolaboratif)**.

Masukan dari atasan ialah agar dalam pembuatan laporan Wawancara kompetensi mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang disebutkan standar kualifikasi dan kompetensi bagi PNS yang mutasi masuk **(Kompeten)**. Kemudian dibuatnya rincian hasil Wawancara terhadap masing-masing PNS yang mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. Selanjutnya penulis segera memperbaiki draf laporan Wawancara sesuai dengan arahan dari atasan dan masukan dari rekan kerja untuk menghasilkan laporan yang lebih baik **(Berorientasi Pelayanan)**.

Adapun perbaikan dari laporan ini juga berdasarkan dari masukan yang diberikan oleh rekan kerja lainnya. Tujuan dari draf laporan ini untuk diperolehnya laporan hasil Wawancara yang sesuai dengan sebenarnya. Kemudian untuk melihat gambaran awal tentang PNS

yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang dengan memperhatikan kesesuaian kualifikasi dan jabatan yang dibutuhkan oleh unit kerja di masa sekarang dan masa yang akan datang **(Kompeten dan Adaptif)**.



Gambar 4.12. Foto Konsultasi dengan Atasan

b. Output Pelaksanaan Kegiatan

Adapun tujuan dari tahap kegiatan ini ialah diperolehnya lembar konsultasi yang menjadi pedoman bagi penulis untuk memperbaiki draf laporan hasil Wawancara yang sudah di laksanakan.

3. Menyelesaikan laporan Pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial Mutasi Masuk PNS ke Kota Padang Panjang

a. Deskripsi Kegiatan

Laporan pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial ini dilakukan berdasarkan dari koreksi dan masukan dari berbagai pihak, yaitu atasan dan rekan kerja **(Kolaboratif)**. Laporan dari pelaksanaan wawancara ini ialah:

1. **Jonrizal, A.Md**

Hasil dari Wawancara terhadap Jonrizal, A.Md ialah Saudara Jonrizal cukup mengetahui tentang Kota Padang Panjang. Memiliki prestasi dan potensi yang bagus dalam bekerja. Hal ini terlihat tugas-

tugas yang dilaksanakannya di instansi lama. Saudara Jondrizal memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas **(Akuntabel)**. Selain itu juga memiliki motivasi dan ketelitian dalam bekerja. Disamping itu saudara Jonrizal juga memiliki kemampuan yang bagus untuk mengontrol emosi **(Hamonis)**.



Gambar 4.13. Foto Wawancara dengan PNS, an. Jonrizal

2. Rahmy Sari, SE

Hasil dari Wawancara Saudari Rahmy Sari, SE ialah Saudari Rahmi memiliki kemampuan yang bagus dari segi intelektual **(Kompeten)**. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan untuk berpikir memanfaatkan pengalaman maupun referensi yang dimilikinya. Kemudian yang terpenting saudara rahmi cukup memahami keunggulan dan kondisi masyarakat Kota Padang Panjang. Dari wawancara dapat dilihat komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi. Saudari Rahmy sistematis dalam menjalankan pekerjaan dan selalu mengikuti aturan yang ada. Saudari Rahmy memiliki pribadi yang terbuka untuk bekerjasama dengan orang lain, sehingga bisa menerima kritikan dari orang lain **(Kolaboratif)**.



Gambar 4.14. Foto Wawancara dengan Rahmy Sari, SE

3. Dessy Haryanti, SE

Berdasarkan hasil Wawancara dapat diketahui bahwa saudari Dessy memiliki tingkat kecerdasan yang bagus (**Kompeten**). Hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengingat informasi-informasi yang pernah diterimanya pada saat dibutuhkan (**Kompeten**). Saudari Dessy memiliki kehati-hatian dalam membuat keputusan. Saudari Dessy memiliki potensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak (**Berorientasi Pelayanan**). Selain itu Saudari Dessy memiliki jiwa kepemimpinan yang bagus. Namun ia sulit untuk percaya kepada orang lain dan kurang menerima kritikan dari orang lain, sehingga ia agak sulit untuk menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Wawancara dengan Dessy Haryanti, SE dilakukan oleh Rekan Kerja Senior (**Kolaboratif**). Saudari Dessy juga memahami kondisi masyarakat Kota Padang Panjang.



Gambar 4.15. Foto Wawancara oleh rekan Kerja Senior

4. Dicky Usmar, SE

Berdasarkan hasil Wawancara Saudara Dicky memiliki tingkat kecerdasan yang bagus. Hal ini dapat dilihat dari pengetahuannya tentang profil dari Kota Padang Panjang. Selain itu ia mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara secara detail dan berdasarkan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan **(Kompeten)**. Disamping itu Saudara Dicky juga dapat beradaptasi secara cepat dengan orang lain. Ia juga dapat bekerja di bawah tekanan **(Akuntabel)**.

5. Riyanni Hasmik, A.Md

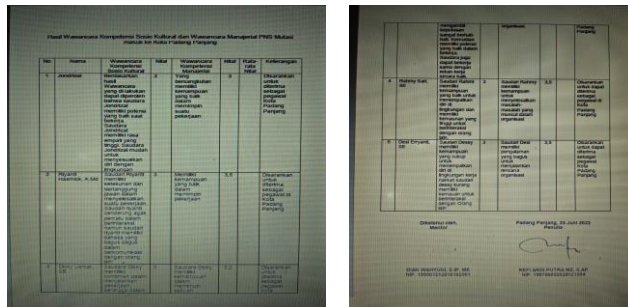
Berdasarkan hasil Wawancara saudari Riyanni Hasmik cukup mengetahui tentang Visi dan Misi Kota Padang Panjang. Hal ini dapat dilihat dari penjelasannya mengenai alasan mengajukan mutasi pindah ke Kota Padang Panjang. Selain itu yang bersangkutan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dan memahami aturan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan **(Loyal)**. Namun disisi lain saudari Riyanni memiliki ketelitian dalam bekerja dan sanggup bekerja di bawah tekanan **(Akuntabel)**. Saudari Riyanni memiliki kepercayaan diri yang tinggi saat berada di lingkungan kerja **(kompeten)**. Ia dapat bekerja sama dengan rekan yang lain dalam mencapai tujuan unit kerja **(Kolaboratif)**.



Gambar 4.16. Foto Wawancara dengan Riyanni Hasmik

b. Output dari Pelaksanaan

Adapun hasil yang di peroleh dari Wawancara ini ialah diperolehnya informasi-infromasi yang berkaitan dengan pengalaman dan kinerja PNS bersangkutan secara akurat (**Akuntabel**). Adapun hal-hal yang di wawancarai ialah tentang Kompetensi Sosio kultural dan manajerial terhadap PNS yang bersangkutan



No	Nama	Kompetensi	Hasil	Penyimpulan
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	...	...	...	...
4	...	...	...	...
5	...	...	...	...

No	Nama	Kompetensi	Hasil	Penyimpulan
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	...	...	...	...
4	...	...	...	...
5	...	...	...	...

Gambar 4.17. Foto Laporan Final Hasil Wawancara

D. Manfaat terselesainya Core Isu

1) Individu Peserta

Adapun manfaat dari pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio kultural dan manajerial terhadap PNS yang mutasi ke Kota Padang Panjang dapat menjadi pedoman sekaligus sebagai awal bagi penulis agar bisa menerapkan nilai-nilai berakhlak dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara.

2) Instansi

Manfaat yang dapat di peroleh untuk instansi BKPSDM dengan pelaksanaan Wawancara Sosio kultural dan Manajerial ini ialah BKPSDM dapat dikenal sebagai salah satu instansi penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi kepada pelayanan.

3) Stakeholders

Manfaat yang diperoleh untuk stakehols ialah dengan penerapan proses pelaksanaan Wawancara kompetensi sosio kultural dan manajerial ini diharapkan para stakelholders dapat memahami mekanisme yang harus dijalankan untuk kepengurusan mutasi masuk bagi PNS ke Kota Padang Panjang.

E. Rencana Tindak Lanjut Hasil Aktualisasi

Adapun rencana yang dilakukan setelah pelaksanaan aktualisasi ini ialah dengan lebih mamaksimalkan pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial. Penerapan wawancara kompetensi dilakukan sewaktu PNS mulai mengajukan permohonan pindah masuk ke Kota Padang Panjang. Penulis akan melakukan koordinasi dan meminta masukan dari pihak lain, seperti dari Bagian Organisasi pemerintah daerah agar dapat mengetahui jabatan dan kemungkinan terjadinya perubahan pada Struktur Oganisasi Perangkat Daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Pelaksanaan Wawancara lebih awal ini dilakukan dengan tujuan agar jabatan-jabatan yang kosong dapat segera terisi. Selain itu kita dapat mengetahui lebih dini mengenai tujuan yang bersangkutan pindah ke Kota Padang Panjang. Pelaksanaan Wawancara awal ini membuat informasi yang diperoleh lebih objektif karena yang bersangkutan tidak menyangka akan di Wawancarai. Kemudian penulis akan mencoba melakukan pendataan lebih intensi lagi terhadap berkas-berkas permohonan masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Hal

ini dilakukan untuk mengetahui jabatan dari PNS dan jabatan apa saja yang dibutuhkan di Pemerintahan Kota Padang Panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dengan Judul ini penulis dapat memahami lebih dalam mengenai langkah-langkah yang harus dikerjakan untuk pelaksanaan proses mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Adapun dalam pelaksanaan habituasi penulis dapat mempraktekkan secara langsung nilai-nilai berakhlak. Adapun nilai-nilai berakhlak ini menjadi dasar bagi ASN dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

Selain itu nilai-nilai berakhlak ini dapat mewujudkan ASN yang professional dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang ASN dan dapat mencapai Visi dan Misi dari instansi penulis sendiri, yaitu Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang professional, serta memiliki sikap mental yang positif dan etos kerja yang tinggi. Nilai-nilai dasar ASN ini dapat penulis terapkan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan proses pelaksanaan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang melalui Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial. Dalam kegiatan pertama, penulis dapat mengetahui menerapkan nilai-nilai berorientasi pelayanan. Penulis juga dapat belajar melakukan kerjasama dengan rekan kerja lainnya. Selanjutnya pada kegiatan kedua penulis melakukan pengecekan berkas-berkas permohonan PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Kota Padang Panjang. Dalam kegiatan ketiga penulis melaksanakan Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial. Pada kegiatan ini penulis melakukan kegiatan secara akuntabel dan

kompeten, berorientasi pelayanan. Selanjutnya pada kegiatan yang keempat, yaitu Pembuatan laporan hasil Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang. Dalam kegiatan ini penulis dapat menerapkan beberapa nilai berakhlak, diantaranya nilai dasar loyal dan akuntabel.

B. Rekomendasi

Dalam penyelenggaraan aktualisasi dapat memberikan kontribusi dan perubahan untuk peningkatan kualitas layanan yang dilakukan oleh ASN, serta dapat meningkatkan profesionalisme bagi PNS dalam bekerja. Selanjutnya pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio kultural dan manajerial ini bagi PNS yang pindah masuk ke Kota Padang Panjang dapat dilaksanakan secara konsisten. Dengan terlaksananya Wawancara ini dapat diketahui lebih awal tentang latar belakang dan kualitas ASN yang bersangkutan.

Penerapan nilai-nilai berakhlak dari Optimalisasi Pelaksanaan Wawancara Kompetensi Sosio kultural dan Manajerial ini dapat dilaksanakan secara konsisten khususnya untuk pelaksanaan mutasi masuk PNS ke Kota Padang Panjang.

LAMPIRAN

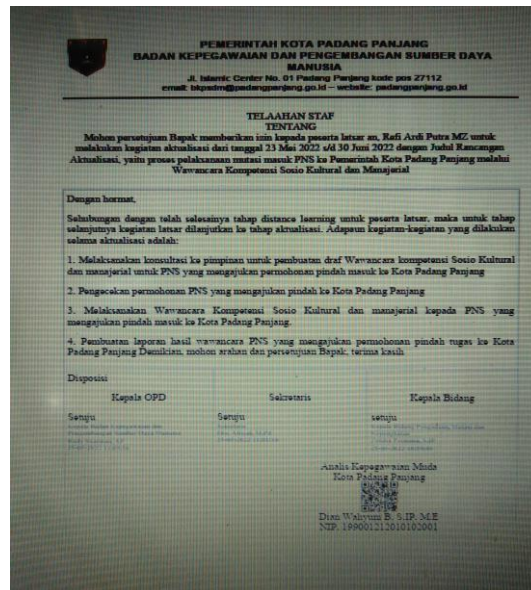
LAMPIRAN KEGIATAN

Pelaksanaan Kegiatan telaah staf dan Membuat draf Wawancara
Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Pindah masuk ke
Kota Padang Panjang

1. Telaah staf dan draf Wawancara pelaksanaan Wawancara
Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial
2. Dokumentasi konsultasi dan Draf Wawancara dan dokumentasi
3. Konsultasi draf final dengan atasan dan dokumentasi

Pembuatan Telaah staf dan draf Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial

Kegiatan	:	Pembuatan telaah staf dan draf bahan Wawancara mutasi masuk ke Kota Padang Panjang bersama atasan
Tempat	:	BKPSDM Kota Padang Panjang
Waktu	:	23 -05-2022
Orang yang Terlibat	:	Atasan Langsung



Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural
1	Pertanyaan: Apa jabatan dan tugas anda di instansi yang lama? Jawaban:
2	Pertanyaan: Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang? Jawaban:
3	Pertanyaan: Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang dilakukan? Jawaban:
4	Pertanyaan: Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja? Jawaban:
6	Pertanyaan: Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang mengerjakan suatu pekerjaan, tiba-tiba atasan secara mendadak memerintahkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan? Jawaban:
7	Pertanyaan: Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyikapinya? Jawaban:
8	Pertanyaan: Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang? Jawaban:

No	Wawancara Kompetensi Manajerial
1	Pertanyaan: Bagaimana Strategi anda dalam mendistribusikan tugas-tugas kepada bawahan? Jawaban:
2	Pertanyaan: Ketika dalam rapat, ada bawahan yang mengajukan pertanyaan, bagaimana sikap anda menanggapinya? Jawaban:
3	Pertanyaan: Dalam usaha mencapai target, pasti ada kendala yang dihadapi, bagaimana anda mengatasinya? Jawaban:
4	Pertanyaan: Bagaimana anda membuat keputusan dalam pelaksanaan kegiatan? Jawaban:
5	Pertanyaan: Bagaimana anda menghadapi bawahan yang sedang mengalami masalah? Jawaban:

Pembuatan Telaah staf dan draf Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial

Kegiatan	:	Konsultasi dengan atasan mengenai draf Wawancara
Tempat	:	BKPSDM Kota Padang Panjang
Waktu	:	24 s/d 25 Mei 2022
Orang yang Terlibat	:	Atasan Langsung



Daftar Wawancara Kompetensi Sosio Kultural dan Manajerial untuk PNS Mutasi masuk ke Pemerintah Kota Padang Panjang

No	Wawancara Kompetensi Sosio Kultural	
1	Pertanyaan	Apa Jabatan dan tugas anda di instansi yang lama?
	Jawaban	
2	Pertanyaan	Apa yang anda ketahui tentang Kota Padang Panjang?
	Jawaban	
3	Pertanyaan	Di instansi yang lama, apakah anda terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan ?
	Jawaban	
4	Pertanyaan	Apa langkah-langkah yang anda lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh atasan?
	Jawaban	
5	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja?
	Jawaban	
6	Pertanyaan	Bagaimana anda menyikapi ketika anda sedang menjalankan suatu pekerjaan, tiba-tiba atasan secara mendadak memerintahkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan?
	Jawaban	
7	Pertanyaan	Apa masalah yang pernah anda alami ketika berada di unit kerja lama dan bagaimana anda menyikapinya?
	Jawaban	
8	Pertanyaan	Apa yang membuat anda tertarik untuk mengajukan pindah ke Kota Padang Panjang?
	Jawaban	

**Pembuatan Telaah staf dan draf Wawancara Kompetensi Sosio
Kultural dan Manajerial**

Kegiatan	:	Konsultasi dengan atasan mengenai draf Wawancara
Tempat	:	BKPSDM Kota Padang Panjang
Waku	:	24 s/d 25 Mei 2022
Orang yang Terlibat	:	Atasan Langsung