



KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 978 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN MUTASI ATAU ROTASI PEJABAT PIMPINAN TINGGI
PADA KEMENTERIAN AGAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi kebutuhan pejabat pimpinan tinggi yang berintegritas, berkualitas, dan berkinerja pada Kementerian Agama, diperlukan mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi;
- b. bahwa untuk melaksanakan mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan pedoman;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Pelaksanaan Mutasi atau Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi pada Kementerian Agama;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

7. Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1495);
7. Keputusan Menteri Agama Nomor 627 Tahun 2019 tentang Panitia Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Agama;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI AGAMA TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN MUTASI ATAU ROTASI PEJABAT PIMPINAN TINGGI PADA KEMENTERIAN AGAMA.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Mutasi atau Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi pada Kementerian Agama sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman Pelaksanaan Mutasi atau Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berlaku sebagai panduan bagi Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Agama dalam melaksanakan Mutasi atau Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi pada Kementerian Agama.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 12 November 2019

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FACHRUL RAZI

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 978 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN MUTASI ATAU ROTASI PEJABAT
PIMPINAN TINGGI PADA KEMENTERIAN AGAMA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu agenda penting dalam program percepatan reformasi birokrasi adalah pelaksanaan sistem pengisian jabatan pimpinan tinggi secara kompetitif berdasarkan pada sistem merit. Untuk memperkuat implementasi program tersebut, maka secara regulasi pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu seleksi terbuka dan mutasi atau rotasi yang dilakukan secara kompetitif, dengan memperhatikan persyaratan yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hal tersebut, guna terlaksananya mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama yang akuntabel, dapat dipercaya, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai bentuk implementasi sistem merit di Kementerian Agama, maka dipandang perlu adanya pedoman pelaksanaan mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama. Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud, sangat dibutuhkan oleh panitia seleksi sebagai landasan operasional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh tahapan proses yang dilakukan telah sesuai dengan amanat regulasi.

Dengan terlaksananya proses mutasi atau rotasi yang akuntabel, dapat dipercaya, dan dapat dipertanggungjawabkan, tentunya akan menjamin tercapainya tujuan mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi yaitu diperolehnya pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama yang berintegritas, berkualitas, dan berkinerja guna mewujudkan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Agama yang optimal.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini disusun dengan maksud sebagai landasan operasional panitia seleksi agar seluruh tahapan proses mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama dapat terlaksana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun tujuannya adalah terselenggaranya mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama yang akuntabel, dapat dipercaya, dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman pelaksanaan mutasi atau rotasi pejabat pimpinan tinggi pada Kementerian Agama meliputi mekanisme pelaksanaan, metode, parameter penilaian, dan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi.

D. Pengertian

Dalam Keputusan Menteri Agama ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan pimpinan tinggi pada Kementerian Agama.
2. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
3. Kementerian adalah Kementerian Agama Republik Indonesia.
4. Menteri adalah Menteri Agama Republik Indonesia.
5. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
6. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal Kementerian Agama.
7. Inspektorat Jenderal adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Agama.
8. Sekretariat adalah unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB II KEPANITIAAN

A. Panitia Seleksi

1. Pembentukan panitia seleksi dilakukan sebagai berikut:
 - a. Menteri membentuk dan menetapkan panitia seleksi setelah berkoordinasi dengan KASN; dan
 - b. Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat merupakan panitia seleksi yang sama dengan panitia seleksi terbuka JPT Kementerian yang telah dibentuk oleh Menteri.
2. Panitia seleksi bertugas:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan;
 - b. menentukan dan menetapkan metode dan materi;
 - c. menentukan dan menetapkan bobot kriteria penilaian dan kompetensi;
 - d. melakukan wawancara kompetensi teknis;
 - e. menghimpun dan mengevaluasi hasil penilaian integritas dan moralitas, portofolio, hasil uji kompetensi manajerial dan sosial kultural serta wawancara kompetensi teknis; dan
 - f. menyampaikan laporan hasil dan rekomendasi kepada Menteri.

B. Asesor Independen

1. Penunjukan Asesor Independen dilakukan sebagai berikut:
 - a. Sekretaris Jenderal menunjuk dan menetapkan Asesor Independen setelah berkonsultasi dengan Menteri; dan
 - b. persyaratan Asesor Independen sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Asesor Independen bertugas:

- a. menyampaikan metode dan tahapan yang digunakan dalam pelaksanaan uji kompetensi (manajerial dan sosial kultural) kepada panitia seleksi;
- b. melaksanakan uji kompetensi sebagaimana dimaksud sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; dan
- c. menyampaikan laporan hasil uji kompetensi (manajerial dan sosial kultural) kepada panitia seleksi.

C. Sekretariat

1. Panitia seleksi dalam melaksanakan tugas dapat dibantu oleh Sekretariat; dan
2. Sekretariat memiliki tugas memberikan dukungan administratif.

BAB III TAHAPAN PELAKSANAAN

A. Persiapan Pelaksanaan Rotasi atau Mutasi

1. Penetapan JPT dan PPT dilakukan sebagai berikut:
 - a. Sekretariat menginventarisir JPT yang lowong disertai dengan dokumen pendukung yang menerangkan lowongnya jabatan tersebut;
 - b. Sekretariat menginventarisir PPT yang memenuhi syarat;
 - c. Persyaratan sebagaimana dimaksud dalam huruf b terdiri atas:
 - 1) satu klasifikasi jabatan;
 - 2) telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun;
 - 3) tidak sedang dalam proses pemeriksaan dengan tujuan tertentu atau pemeriksaan dugaan pelanggaran hukuman disiplin PNS; dan
 - 4) ketentuan lain yang ditetapkan oleh panitia seleksi.
 - d. Sekretariat melaporkan hasil inventarisasi JPT yang lowong sebagaimana dimaksud dalam huruf a kepada Menteri;
 - e. Menteri menetapkan JPT yang lowong dan PPT yang memenuhi syarat.
2. Penetapan jadwal, tahapan, dan metode dilakukan sebagai berikut:
 - a. Sekretariat menyusun rencana jadwal, tahapan pelaksanaan, dan metode; dan
 - b. Panitia seleksi menetapkan jadwal, tahapan pelaksanaan, dan metode.
3. Penyampaian dokumen persiapan pelaksanaan ke KASN dilakukan sebagai berikut:
 - a. Sekretariat menyusun seluruh dokumen persiapan pelaksanaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan;
 - b. Sekretaris Jenderal menyampaikan seluruh dokumen persiapan pelaksanaan kepada Menteri;
 - c. Menteri menyampaikan seluruh dokumen persiapan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi pelaksanaan mutasi atau rotasi; dan
 - d. KASN menyampaikan rekomendasi pelaksanaan mutasi atau rotasi kepada Menteri.

B. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi

1. Penilaian integritas dan moralitas melalui rekam jejak
 - a. Panitia seleksi menyampaikan permohonan keterangan integritas dan moralitas terhadap PPT yang akan diikutsertakan dalam uji kompetensi kepada Inspektorat Jenderal; dan
 - b. Inspektorat Jenderal menyampaikan surat keterangan rekam jejak tersebut kepada panitia seleksi.
2. Penyusunan dan penilaian portofolio
 - a. Sekretariat menyusun portofolio PPT yang memenuhi syarat yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja; dan
 - b. Sekretariat menyampaikan hasil penyusunan portofolio tersebut kepada panitia seleksi untuk dilakukan penilaian.
3. Uji kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
 - a. kompetensi manajerial
 - 1) cakupan
Kompetensi manajerial terdiri dari delapan kompetensi, meliputi kompetensi integritas, kompetensi kerja sama, kompetensi komunikasi, kompetensi orientasi pada hasil, kompetensi pelayanan publik, kompetensi pengembangan diri dan orang lain, kompetensi mengelola perubahan, dan kompetensi pengambilan keputusan; dan
 - 2) metode yang digunakan
Metode yang digunakan bagi JPT menggunakan alat ukur psikotes, wawancara kompetensi, *Leaderless Group Discussion* (LGD), presentasi dan analisa kasus (*Case Analysis*) atau metode lainnya.
 - b. kompetensi sosial kultural
 - 1) cakupan
Kompetensi Sosial Kultural meliputi kompetensi perekat bangsa, moderasi beragama, dan komitmen kebangsaan; dan
 - 2) metode yang digunakan
Metode yang digunakan bagi JPT dengan menggunakan metode wawancara dan analisa kasus (*Case Analysis*) atau metode lainnya.
4. Wawancara kompetensi teknis
 - a. cakupan
Kompetensi teknis dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori yaitu:
 - 1) kompetensi yang bersifat umum (generik) yaitu kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh seluruh (setiap jabatan) yang menyelenggarakan suatu urusan pemerintahan sebagai berikut:
 - a) Perencanaan dan Keuangan;
 - b) Peraturan Perundang-undangan;
 - c) Organisasi dan Tataaksana;
 - d) Kepegawaian;
 - e) Kehumasan; dan
 - f) Keagamaan.
 - 2) kompetensi yang bersifat khusus (spesifik) yaitu kompetensi yang hanya dimiliki oleh jabatan-jabatan tertentu yang menyelenggarakan suatu urusan pemerintahan sesuai tugas jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- b. metode dan prosedur kerja
 - 1) metode yang digunakan adalah *in-depth interview* dalam rangka pendalaman terhadap portofolio dan rekam jejak pengalaman jabatan PPT;
 - 2) panitia seleksi menuangkan hasil penilaian terhadap PPT dalam bentuk kuantitatif dan deskriptif kualitatif yang dituangkan dalam formulir penilaian sebagaimana terlampir; dan
 - 3) panitia seleksi melaksanakan rapat pembahasan terhadap hasil penilaian kompetensi teknis.

BAB IV PELAPORAN DAN PENETAPAN HASIL

A. Pelaporan dilakukan sebagai berikut:

- 1. Panitia seleksi dibantu Sekretariat menyusun laporan hasil uji kompetensi;
- 2. Panitia seleksi menyampaikan laporan hasil akhir uji kompetensi kepada Menteri dalam bentuk usulan calon PPT untuk mengisi JPT yang lowong;
- 3. Menteri menyampaikan laporan akhir uji kompetensi kepada KASN.

B. Penetapan Hasil dilakukan sebagai berikut:

- 1. Menteri menetapkan PPT Pratama hasil pelaksanaan mutasi atau rotasi untuk diangkat dalam JPT Pratama yang lowong setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- 2. Berdasarkan rekomendasi dari KASN, Menteri menyampaikan PPT Madya hasil pelaksanaan mutasi atau rotasi kepada Presiden melalui Sekretariat Kabinet untuk diangkat dalam JPT Madya yang lowong sesuai dengan peraturan perundangan.

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FACHRUL RAZI

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 978 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN MUTASI ATAU ROTASI PEJABAT
PIMPINAN TINGGI PADA KEMENTERIAN AGAMA

LEMBAR WAWANCARA KOMPETENSI TEKNIS
KEMENTERIAN AGAMA TAHUN 2019

NAMA :
USIA :
MASA KERJA :
JABATAN SAAT INI :

1. KOMPETENSI TEKNIS UMUM

- a. Perencanaan dan Keuangan
- b. Peraturan Perundang-undangan
- c. Organisasi dan Tatalaksana
- d. Kepegawaian
- e. Keagamaan

CATATAN:

--

Keterangan:

Nilai diisi dengan rentang sebagai berikut:

MS = Memenuhi Standar (>100)

MMS = Masih Memenuhi Standar (80-100)

KMS = Kurang Memenuhi Standar (50-79)

TMS = Tidak Memenuhi Standar (<50)

2. KOMPETENSI TEKNIS KHUSUS (CONTOH: KEPALA KANWIL)

- a. Perumusan dan Penetapan Visi, Misi, dan Kebijakan Teknis
- b. Pelayanan, Bimbingan, dan Pembinaan di Bidang Haji dan Umrah
- c. Pelayanan, Bimbingan dan Pembinaan di Bidang Pendidikan Madrasah, Pendidikan Agama dan Keagamaan
- d. Pembinaan Kerukunan Umat Beragama
- e. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi (KS)
- f. Pengkoordinasian Perencanaan, Pengendalian, Pengawasan, dan Evaluasi Program
- g. Pelaksanaan Hubungan dengan Pemerintah Daerah, Instansi Terkait, dan Lembaga Masyarakat

CATATAN:

--

Keterangan:

Nilai diisi dengan rentang sebagai berikut:

MS = Memenuhi Standar (>100)

MMS = Masih Memenuhi Standar (80-100)

KMS = Kurang Memenuhi Standar (50-79)

TMS = Tidak Memenuhi Standar (<50)

3. REKOMENDASI (WAJIB DIISI)

1. Memenuhi Standar (MS) 2. Masih Memenuhi Standar (MMS) 3. Kurang Memenuhi Standar (KMS) 4. Tidak Memenuhi Standar (TMS)	
URAIAN ALASAN	

Pewawancara,

.....

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FACHRUL RAZI