



MAN 3 MALUKU TENGAH

TAHUN 2025



AREA III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM

EVIDEN 3.2.a. Dokumen Mutasi Jabatan Pegawai
Yang Didasari Oleh Pengembangan Karir
Pegawai

Jalan Said Perintah Nomor 05 Puncak Salaiku,
Siri Sori Islam Kecamatan Saparua Timur
Kabupaten Maluku Tengah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga proses penyusunan dan pelaksanaan Mutasi Jabatan Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 3 Maluku Tengah dapat terlaksana dengan baik.

Mutasi jabatan ini merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, memperkuat kinerja organisasi, serta memberikan kesempatan pengembangan karir bagi setiap pegawai. Pelaksanaan mutasi didasarkan pada prinsip profesionalisme, objektivitas, dan transparansi, dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja, kompetensi, serta kebutuhan organisasi madrasah.

Melalui kegiatan mutasi jabatan ini, diharapkan terjadi penyegaran dalam pelaksanaan tugas serta peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan MAN 3 Maluku Tengah dalam mewujudkan madrasah yang unggul, berprestasi, dan berintegritas.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan dalam proses penilaian, perencanaan, dan pelaksanaan mutasi jabatan pegawai ini — khususnya Tim Penilai Kinerja Pegawai, Kepala Subbag Kepegawaian, serta seluruh pegawai yang dengan penuh dedikasi mendukung terciptanya sistem manajemen SDM yang efektif di madrasah ini.

Semoga mutasi jabatan ini menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan tata kelola kelembagaan di MAN 3 Maluku Tengah.

Siri Sori Islam, 30 Juni 2025
Kepala Madrasah,



Nurdin Nur Marasabessy, S.Pd
NIP. 19710711 199803 1 003

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Pertimbangan Mutasi	1
C. Tujuan Mutasi Jabatan	3
BAB II PELAKSANAAN	
A. Tahapan Pelaksanaan Mutasi Jabatan	4
B. Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan	4
C. Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan	5
D. Kendala dan Upaya Penanganan	5
E. Evaluasi dan Tindak Lanjut	5
BAB III PENUTUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola kelembagaan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kinerja, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Maluku Tengah senantiasa melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu bentuk pembinaan tersebut adalah melalui mutasi jabatan, yaitu pemindahan atau rotasi pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara, lebih tinggi, atau lebih sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Pelaksanaan mutasi jabatan merupakan bagian dari manajemen kepegawaian yang berbasis pada sistem merit, di mana penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas, bukan semata-mata atas dasar senioritas. Mutasi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, memberikan penyegaran lingkungan kerja, serta memperluas pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di berbagai bidang.

Selain itu, dinamika kebutuhan organisasi di lingkungan MAN 3 Maluku Tengah baik karena adanya perubahan struktur, beban kerja, maupun penambahan pegawai hasil rekrutmen baru menuntut adanya penyesuaian formasi jabatan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan mutasi jabatan sebagai bentuk penataan dan pengembangan karir pegawai agar setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal sesuai kompetensinya masing-masing.

Dengan demikian, penyusunan Dokumen Mutasi Jabatan Pegawai MAN 3 Maluku Tengah ini dimaksudkan sebagai dasar administrasi dan bukti pelaksanaan kebijakan pengelolaan SDM, sekaligus menjadi bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja madrasah menuju tata kelola yang lebih baik dan berintegritas.

B. Dasar Pertimbangan Mutasi

Mutasi jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek berikut:

1. Aspek Kinerja

- Berdasarkan hasil evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja, terdapat pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dan layak memperoleh jabatan yang lebih strategis.
- Mutasi dilakukan untuk memberi tantangan baru kepada pegawai yang berprestasi agar potensi dan kemampuan manajerialnya berkembang optimal.

2. Aspek Kompetensi

- Hasil penilaian kompetensi menunjukkan kesesuaian pegawai tertentu dengan jabatan baru, baik dari segi kualifikasi pendidikan, pengalaman, maupun pelatihan fungsional/manajerial yang telah diikuti.
- Mutasi menjadi sarana penerapan prinsip *the right man on the right place* untuk memastikan setiap posisi diisi oleh pegawai yang tepat sesuai keahliannya.

3. Aspek Pengembangan Karir

- Mutasi merupakan bagian dari *career path planning* (jalur pengembangan karir), sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan berkembang melalui rotasi jabatan.
- Dengan adanya rotasi, pegawai dapat memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan manajerial, serta mempersiapkan diri untuk jabatan struktural atau fungsional yang lebih tinggi.

4. Aspek Organisasi dan Kebutuhan Lembaga

- Terdapat perubahan kebutuhan organisasi akibat perkembangan kurikulum dan tuntutan layanan publik yang lebih cepat.
- Mutasi dilakukan untuk menjaga keseimbangan beban kerja antar bidang (Kurikulum, Kesiswaan, Humas, dan Tata Usaha).

5. Aspek Pembinaan dan Penyegaran Organisasi

- Mutasi juga dimaksudkan sebagai penyegaran lingkungan kerja agar tercipta semangat baru, inovasi, dan peningkatan etos kerja.
- Pergantian jabatan secara terencana dapat mencegah stagnasi, meningkatkan motivasi, dan memperkuat budaya kerja profesional.

6. Aspek Regulasi dan Kebijakan Kepegawaian

- Mutasi dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - PP Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS;
 - PMA Nomor 16 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Agama.
- Sesuai kebijakan Kementerian Agama, mutasi harus didasari prinsip objektivitas, transparansi, dan profesionalitas.

C. Tujuan Mutasi Jabatan

1. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di lingkungan madrasah;
2. Memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai sesuai potensi dan kompetensi;
3. Menjamin optimalisasi kinerja unit kerja melalui penempatan pegawai yang tepat;
4. Meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan inovasi dalam menjalankan tugas kedinasan;
5. Mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan dan administrasi di MAN 3 Maluku Tengah.

BAB II PELAKSANAAN

A. Tahapan Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Mutasi jabatan di MAN 3 Maluku Tengah dilaksanakan melalui tahapan berikut:

1. **Identifikasi kebutuhan jabatan**, berdasarkan hasil analisis beban kerja dan struktur organisasi madrasah.
2. **Evaluasi kinerja pegawai**, dilakukan oleh tim penilai kinerja berdasarkan hasil SKP dan observasi langsung.
3. **Rapat pertimbangan mutasi**, membahas hasil evaluasi dan rekomendasi penempatan pegawai.
4. **Penetapan calon pegawai yang dimutasi**, berdasarkan hasil rapat dan pertimbangan kepala madrasah.
5. **Penerbitan Surat Keputusan (SK) Mutasi Jabatan**, yang ditandatangani oleh Kepala Madrasah dan diketahui oleh pihak Kankemenag Kabupaten Maluku Tengah.

B. Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Berdasarkan hasil evaluasi dan keputusan Kepala MAN 3 Maluku Tengah, mutasi jabatan telah dilakukan terhadap beberapa pegawai dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama Pegawai	NIP	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Dasar Pertimbangan
1	Jainab Kilwalaga, S.Pd, M.Pd	197710152005012002	Waka Kesiswaan	Waka Kurikulum	Berdasarkan kesesuaian kompetensi dan kualifikasi pendidikan
2	Abdurrahman Sopamena, S.Pd	19820324 2014111003	Waka Humas	Waka Kesiswaan	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
3	Sain Dapubeang, S.Pd	198704182020121003	Waka Kurikulum	Waka Sarpras	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
4	Baharia Asih Tuhepaly, S.Pd	199109162023212041	Waka Sarpras	Waka Humas	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
5	Umi Irami Holle	199304142023212055	Guru Mata Pelajaran Fisika	Pembina Jurnalis Siswa	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
6	Miranda Sopaheluwakan	198312042025212003	Guru Mata Pelajaran Fiqih	Pembina Pramuka Putri	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi

No	Nama Pegawai	NIP	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Dasar Pertimbangan
7	Mustafa Pelupessy, S.Pd.I	199001092025211009	Guru Mata Pelajaran PKn	Staf Tata Usaha	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
8	Azizah Faradillah Sopaheluwakan, S.Pd.I	198003232025212005	Guru Mata Pelajaran B. Arab	Wali Kelas XI-F ₁	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
9	Hannung Saimima, S.Pd	198703242023212049	Guru Mata Pelajaran PKn	Wali Kelas X-E ₁	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan mutasi jabatan ini telah berjalan dengan baik dan sesuai prosedur, serta mendapat dukungan dari seluruh pihak yang terkait.

C. Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Setelah dilaksanakannya mutasi jabatan, terdapat sejumlah dampak positif terhadap peningkatan kinerja madrasah, antara lain:

1. Meningkatnya efektivitas koordinasi antarunit kerja;
2. Terpenuhinya kebutuhan jabatan strategis di bidang akademik dan tata usaha;
3. Peningkatan motivasi dan semangat kerja pegawai;
4. Terciptanya suasana kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif;
5. Peningkatan kualitas layanan administrasi dan pembelajaran di MAN 3 Maluku Tengah.

D. Kendala dan Upaya Penanganan

Dalam proses pelaksanaan mutasi jabatan, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

- Keterbatasan jumlah pegawai pada beberapa bidang tertentu;
- Penyesuaian awal terhadap tugas dan tanggung jawab baru;
- Perlunya pelatihan tambahan bagi pegawai yang menduduki jabatan baru.

Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu:

- Melaksanakan pendampingan dan pembinaan dari pejabat senior;
- Memberikan pelatihan teknis dan manajerial sesuai bidang tugas;
- Melakukan monitoring berkala untuk memastikan adaptasi berjalan optimal.

E. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Hasil monitoring menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin, kinerja individu, dan efektivitas organisasi. Sebagai tindak lanjut, madrasah berkomitmen untuk:

1. Melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan tugas pasca-mutasi;
2. Menyusun rencana pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi;
3. Mengintegrasikan hasil mutasi dengan perencanaan kebutuhan pegawai ke depan;
4. Meningkatkan koordinasi dengan Kementerian Agama Kabupaten dalam pembinaan SDM madrasah.

BAB III

PENUTUP

Demikian Dokumen Mutasi Jabatan Pegawai pada MAN 3 Maluku Tengah ini disusun sebagai bentuk laporan pelaksanaan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Diharapkan dokumen ini dapat menjadi acuan dalam proses pembinaan, pengembangan karir, dan penataan jabatan pegawai pada masa mendatang.

Semoga pelaksanaan mutasi jabatan ini membawa manfaat bagi peningkatan kinerja, profesionalisme, dan kualitas layanan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Maluku Tengah, serta menjadi langkah nyata menuju tata kelola madrasah yang efektif, akuntabel, dan berintegritas.

LAMPIRAN – LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. MALUKU TENGAH
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH

Jln. Said Perintah No. 5 Puncak Salaiku – Siri Sori Islam
Email : man3malteng@gmail.com



Nomor : P-141/Ma.25.02.03/PP.00/06/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Undangan Rapat**

Siri Sori Islam, 17 Juni 2025

Kepada
Yth Bapak/Ibu Guru Tim Pengembangan Madrasah
di,-
Tempat

Assalamua'laikum, Wr. Wb.

Dalam rangka pelaksanaan penataan dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 3 Maluku Tengah, kami bermaksud mengadakan Rapat Pertimbangan Mutasi Jabatan Pegawai sebagai bagian dari proses pembinaan kepegawaian madrasah.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengundang Bapak/Ibu untuk hadir pada rapat yang akan dilaksanakan pada:

Hari / Tanggal : Rabu 18 Juni 2025
Pukul : 11.00 WIT - Selesai
Tempat : Ruang Rapat

Demikian undangan ini, atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.
Wassalamua'laikum, Wr.Wb.

Kepala Madrasah,



Nurdin Nur Marasabessy, S.Pd
NIP. 19710711 199803 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. MALUKU TENGAH
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH

Jln. Said Perintah No. 5 Puncak Salaiku – Siri Sori Islam
Email : man3malteng@gmail.com



DAFTAR HADIR
RAPAT TIM PENGEMBANGAN MADRASAH
MAN 3 MALUKU TENGAH

Hari : Rabu, 18 Juni 2025
Jam : 11.00 WIT - Selesai
Tempat : Kantor

No.	Nama / NIP	Jabatan	Paraf	Ket.
1.	Nurdin Nur Marasabessy, S.Pd NIP. 197107111998031003	Kepala Madrasah		
2.	Muhamat Said Holle, S.AP NIP. 197310211998031004	Kepala TU		
3.	Jainab Kilwalaga, S.Pd, M.Pd NIP. 197710152005012002	Waka Kesiswaan		
4.	Abdurrahman Sopamena, S.Pd NIP. 198203242014111003	Waka Humas		
5.	Sain Dapubeang, S.Pd NIP. 198704182020121003	Waka Kurikulum		
6.	Baharia Asih Tuhepaly, S.Pd NIP. 199109162023212041	Waka Sarpras		



**KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH
NOMOR : 060 TAHUN 2025
TENTANG**

**MUTASI JABATAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
TAHUN 2025**

KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai, perlu dilakukan mutasi jabatan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kompetensi pegawai;
2. Bahwa pegawai yang bersangkutan dinilai memiliki kompetensi, integritas, dan prestasi kerja yang memadai untuk menduduki jabatan baru;
3. Bahwa untuk maksud tersebut, perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Maluku Tengah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Agama;
5. Hasil Evaluasi Kinerja dan Analisis Pengembangan Karir Pegawai MAN 3 Maluku Tengah Tahun 2025.
- Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH
TENTANG MUTASI JABATAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI TAHUN 2025**
- Kesatu : Melakukan mutasi jabatan terhadap pegawai sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan ini dari jabatan semula ke jabatan baru dalam rangka pengembangan karir dan peningkatan kinerja satuan kerja.
- Kedua : Pegawai yang dimaksud pada diktum kesatu agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan baru dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme.
- Ketiga : Segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengan jabatan baru akan disesuaikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Siri Sori Islam
Pada Tanggal : 30 Juni 2025
Kepala Madrasah



Nurdin Nur Marasabessy, S.Pd
NIP. 19710711 199803 1 003

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA MAN 3 MALUKU TENGAH
NOMOR : 060 Tahun 2025
TANGGAL : 30 Juni 2025

TENTANG

**MUTASI JABATAN PEGAWAI BERDASARKAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 MALUKU TENGAH TAHUN 2025**

No	Nama Pegawai	NIP	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Dasar Pertimbangan
1	Jainab Kilwalaga, S.Pd, M.Pd	197710152005012002	Waka Kesiswaan	Waka Kurikulum	Berdasarkan kesesuaian kompetensi dan kualifikasi pendidikan
2	Abdurrahman Sopamena, S.Pd	19820324 2014111003	Waka Humas	Waka Kesiswaan	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
3	Sain Dapubeang, S.Pd	198704182020121003	Waka Kurikulum	Waka Sarpras	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
4	Baharia Asih Tuhepaly, S.Pd	199109162023212041	Waka Sarpras	Waka Humas	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
5	Umi Irami Holle	199304142023212055	Guru Mata Pelajaran Fisika	Pembina Jurnalis Siswa	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
6	Miranda Sopaheluwakan	198312042025212003	Guru Mata Pelajaran Fiqih	Pembina Pramuka Putri	Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
7	Mustafa Pelupessy, S.Pd.I	199001092025211009	Guru Mata Pelajaran PKn	Staf Tata Usaha	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
8	Azizah Faradillah Sopaheluwakan, S.Pd.I	198003232025212005	Guru Mata Pelajaran B. Arab	Wali Kelas XI-F ₁	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja
9	Hannung Saimima, S.Pd	198703242023212049	Guru Mata Pelajaran PKn	Wali Klas X-E ₁	Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja