

**PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL KEPOLISIAN
DI LINGKUNGAN POLRES KABUPATEN GOWA**

Disusun dan Diusulkan oleh :

DWI RIZKY KURNIAWAN
Nomor Stambuk : 10561 04913 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

**PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL KEPOLISIAN DI
LINGKUNGAN POLRES KABUPATEN GOWA**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi dan memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan diajukan oleh:

DWI RIZKY KURNIAWAN

Nomor Stambuk : 10561 04913 14

Kepada

11/09/2021

1 exp
Sumbangan Alumni

R/0210/ADN/2100

KUR

PI

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di
Lingkungan Polres Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Dwi Rizky Kurniawan
Nomor Induk Mahasiwa : 105610491314
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Ansyari Mone, M.Si

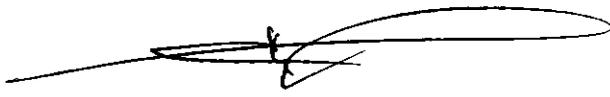

Riska Sari, S.Sos, M.Ap

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
NBM: 730727


Nasrul Haq, S.Sos, MPA
NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0204/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang di laksanakan di Makassar pada Hari Selasa, 31 Agustus 2021.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M. Si

PENGUJI:

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si
2. Drs. Ansyari Mone, M.Si
3. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si
4. Nasrul Haq, S.Sos., MPA



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dwi Rizky Kurniawan

Nomor Stambuk : 10561 04913 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 10 Agustus 2021

Yang Menyatakan,


Dwi Rizky Kurniawan

ABSTRAK

Dwi Rizky Kurniawan. Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian Di Lingkungan Polres Kabupaten Gowa. (Dibimbing oleh Ansyari Mone dan Riskasari)

Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa mutasi yang dilakukan institusi Kepolisian berdasarkan kepentingan organisasi, mutasi dilakukan guna memenuhi kebutuhan organisasi polri, pembinaan karier, pemberian pengalaman dan wawasan. Serta peningkatan kemampuan bagi anggota yang bersangkutan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *merit system*, *seniority system*, *spoil system* di kepolisian Polres Kab. Gowa. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 8 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan Langkah reduksi data, penyajian data dan tahap akhir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian Di Lingkungan Polres Kabupaten Gowa mengenai 1) *Meryt System* dapat diartikan sebagai proses mutasi yang sangat baik dijalankan, namun belum sesuai dengan teori karena dalam pelaksanaan mutasi masih adanya beberapa pegawai yang belum tahu alasan mereka di mutasi selain itu, ada pegawai yang di mutasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki jika dibandingkan dengan jabatannya, serta adanya pegawai yang belum lama menduduki jabatannya tetapi di mutasikan lagi ke posisi yang lain, 2) *seniority system* dapat diartikan sebagai mutasi karena berpengaruh pada tingkatan senioritas atau karena pengalaman kerjanya di lapangan telah sesuai apa yang dilakukan karena mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa terlihat ditemukan pegawai yang di mutasi berdasarkan pengalaman atau masa kerja pegawai tersebut tetapi biasanya berdasarkan prestasi dan pangkat golongan dan itu cukup efektif, 3) *Spoil System* dalam Pelaksanaan mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa dapat dikatakan tidak bisa lepas dari masih ada yang berdasar pada pertimbangan kekeluargaan. Dapat dikatakan bahwa pelaksanaan mutasi ini mengutamakan kepentingan individu karena melibatkan dasar suka atau tidak suka karena kedekatan dengan pimpinan

Kata kunci: Pelaksanaan, Mutasi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di Lingkungan Polres Kabupaten Gowa”.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih untuk kedua orang tua Ayahanda M. Fachry B dan Ibunda Rabiah Kadji, S.Pd yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih, dan termasuk kedua saudara saya Dian Marsyah Febianti, S.I.Kom., M.I.Kom dan Erick Fathur Rachman beserta segenap keluarga yang selalu memberikan semangat dan bantuan baik moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibunda Dr. H. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

3. Ayahanda Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku ketua prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ayahanda Drs. Ansyari Mone, M.Si selaku Penasehat Akademik selama kuliah di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Ayahanda Drs. Ansyari Mone, M.Si selaku pembimbing I dan Ibunda Riska Sari, S.Sos., M.Ap selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmu kepada mahasiswanya selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Seluruh pegawai di Polres Kabupaten Gowa yang bersedia untuk menjadi informan.
8. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA) yang selama ini juga banyak memberikan motivasi dan dukungan.
9. Iswadi Amiruddin, S.Sos., M.Ap yang senantiasa selalu membantu dan memberi semangat selama penyusunan skripsi sampai selesai.
10. Adinda Andi Mitha Monalisa Br yang senantiasa mendampingi dan memberi semangat dalam proses penyusunan skripsi.

11. Kakanda Musmain, S.Sos, Kakanda Iwan, S.Sos, Kakanda Riswanto, S.Sos, Kakanda Aliem Bakri, S.Sos
12. Kepada seluruh keluarga besar Sospol Universitas Muhammadiyah Makassar, terutama kepada satu angkatan 2014 Ilmu Administrasi Negara.
13. Teman-teman saya di AFILIASI Chua, Bakti, Syamsir, Uppi, Alif, Cempaga, bamz, Syem, Nanda, Ahmad, Arfandi, Fikram, Erwinsyah, Wiwing, Mute, Nipup yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian skripsi.
14. Serta seluruh orang – orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demikian kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Makassar, 10 Agustus 2021

Dwi Rizky Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	3
C. TUJUAN PENELITIAN	4
D. MANFAAT PENELITIAN.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu	6
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
C. Konsep Mutasi	15
1. Pengertian Mutasi	15
2. Sebab Mutasi.....	16
3. Tujuan dan Manfaat Mutasi.....	17
4. Dasar Pelaksanaan Mutasi	20
5. Kendala Pelaksanaan Mutasi	20
6. Jenis – Jenis Mutasi	21
D. Konsep Personel Kepolisian	23
1. Definisi Kepolisian	23
2. Identitas Polisi.....	24
3. Fungsi, Tugas dan Wewenang Kepolisian.....	25

4. Kedudukan dan Susunan Polri.....	28
5. Urutan Pangkat Polisi Golongan Perwira 30	
6. Urutan Pangkat Polisi Golongan Bintara 33	
7. Urutan Pangkat Polisi Golongan Tantara 35	
E. Kerangka Pikir.....	37
C. Fokus Penelitian.....	38
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	40
C. Sumber Data.....	41
D. Informan Penelitian.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	42
G. Keabsahan Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	45
B. Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.....	61
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	76
1. Merit System.....	77
2. Seniority System.....	78
3. Spoil System.....	79
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap Pegawai Negeri Sipil adalah mutasi sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Pasal 1 dan 2 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa mutasi yang dilakukan institusi Kepolisian berdasarkan kepentingan organisasi, mutasi dilakukan guna memenuhi kebutuhan organisasi polri, pembinaan karier, pemberian

pengalaman dan wawasan. Serta peningkatan kemampuan bagi anggota yang bersangkutan. Disebutkan pula bahwa mutasi yang dilaksanakan bertujuan untuk mewujudkan sistem pembinaan karier anggota dengan baik melalui mutasi dengan mengedepankan penempatan anggota yang tepat pada jabatan yang tepat.

Rendahnya kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki aparat/personil akan memicu banyaknya konflik yang ditimbulkan baik konflik dengan dirinya sendiri maupun konflik dalam instansi yang berdampak pada terganggunya produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa. Peneliti hendak memahami, bagaimana mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

Secara psikologis, anggota Polsek Kabupaten Gowa yang ditempatkan pada bidang yang kurang sesuai dengan minat dan kompetensinya tentu akan mengalami konflik-konflik internal seperti ketidaknyamanan yang pada akhirnya akan membuat anggota tersebut merasa tertekan atau stress dan merasa terbebani hingga memicu frustrasi. Kinerja anggota menjadi kurang produktif karena turunnya motivasi yang disebabkan oleh ketidakmampuannya dalam beradaptasi, bahkan berlanjut pada keinginan untuk mundur atau pindah dari bidangnya. Kondisi tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya tujuan organisasi. (*TribunTimur.Com*).

Namun fakta yang diperoleh melalui observasi awal menunjukkan bahwa ternyata penempatan sumber daya dalam institusi kepolisian seringkali

tidak tepat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota Polri di Polres Gowa, mengatakan bahwa masih banyak anggota Polri yang merasa bahwa dirinya kurang kompeten dalam mengimplementasikan tugasnya pada suatu bidang setelah mutasi diberlakukan. Anggota-anggota tersebut berpendapat bahwa bidang yang dimaksud kurang atau bahkan tidak sesuai dengan minat, bakat serta kompetensinya. Ketidakpuasan anggota dalam penempatan kerja menimbulkan dampak yang cukup besar terhadap anggota itu sendiri, bagi organisasi/instansi, dan juga bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang penulis ajukan adalah : ***“Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *merit system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?
2. Bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *seniority system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?
3. Bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *spoil system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *merit system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?
2. Untuk bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *seniority system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?
3. Untuk bagaimana pelaksanaan mutasi berbasis pada *spoil system* di kepolisian Polres Kab. Gowa ?

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a) Diharapkan agar dari penelitian ini bisa memperdalam pengetahuan dan wawasan penulis mengenai proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.
- b) Diharapkan agar hasil dari penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, utamanya pada proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa oleh pemerintahan yang baik.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, dampak dari riset ini dimohon sebagai informasi proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

- a) Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan peluang dan kesempatan yang baik guna menerapkan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

- b) Bagi pemerintah, penelitian ini hendaknya dijadikan kritikan membangun untuk menjadi perbaikan khusus bagi instansi terkait dengan penelitian ini.
- c) Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat mengenai proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai mutasi/pemindahan tugas, yang diharapkan dapat menjadi solusi dalam evaluasi kinerja suatu organisasi. Berikut ini adalah rincian terkait dengan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian penulis saat ini :

- 1) Penelitian dilakukan oleh Budi Santoso dan Agung Riyadi (2012) dengan judul “Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.” Adapun instrument penelitian adalah Observasi mendalam dan wawancara. Dalam penelitiannya peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Rotasi kerja yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori rotasi. Mutasi kerja yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah sesuai dengan teori mutasi.
- 2) Penelitian dilakukan oleh Eri Spto Nugroho, Sukanto, dan Endah Setyowati, (2013) dengan judul “ Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural yang dilakukan Oleh Pemerintah Kota Malang (Studi pada Badan

Kepegawaian Daerah Kota Malang).” Adapun instrumen penelitian adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitiannya peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan analisis data *interactive model of analysis*. Pelaksanaan mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh pemerintah Kota Malang BKD melakukan analisis jabatan structural berdasarkan peta jabatan dan daftar kekosongan jabatan structural dari unit kerja.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Njoo Fancy Yunitasari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kompensasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Toko Kaca UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa di Semarang) dengan menggunakan penelitian variable bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja dan semangat kerja dan kompensasi kerja karyawan sebagai variable terikat menyatakan penelitian secara seluruh variabel disiplin kerja lingkungan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso dan Agung Riyadi (2012) berjudul “Rotasi, Mutasi, dan promosi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dikarenakan belum semua karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah mengalami rotasi, mutasi dan promosi. Serta teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi mendalam dan wawancara. Hasil dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja

yang dilakukan di KPP Klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori rotasi yaitu perpindahan karyawan terjadi dalam satu tingkatan. Begitupun juga mutasi yang terjadi di KPP Klaten sudah sesuai dengan teori mutasi yaitu perpindahan tempat bekerja.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat, Universitas Surakarta dengan judul Pengaruh Mutasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bersalin Dentatama Sragen dengan menggunakan penelitian variabel bebas mutasi dan disiplin kerja dan semangat kerja sebagai variabel terikat menyatakan Hasil analisis mutasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2013:2). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk

mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Umar dalam Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Dari beberapa poin manajemen sumber daya manusia tersebut tentunya semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi, dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

Perencanaan merupakan kegiatan atau proses yang sangat penting dalam organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia sebab perencanaan merupakan persyaratan pelaksanaan kegiatan yang harus

dilakukan perencanaan mengembangkan focus dan fleksibilitas suatu organisasi yang memiliki fokus untuk mengetahui apa yang terbaik, mengetahui apa yang dibutuhkan. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan bersama atau sebuah aktivitas penataan sumber daya manusia yang tepat dan bermanfaat bagi manajemen dan menghasilkan penataan dari karyawan. Supaya lebih berkesinambungan lagi tentu diperlukan suatu pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun dan telah diorganisasikan, dalam pengarahan ini terdapat pemotivasian, pelaksanaan, pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya untuk mengefektifkan pekerjaan.

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya pengarahan, dalam organisasi besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi, termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas samapai meminta atau bahkan mengancam, itu untuk agar supaya tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik, pengarahan juga adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan

keahlian. Sumber daya manusia juga adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan atau juga kunci menentukan perkembangan organisasi, instansi atau perusahaan. Hal tersebut tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan/anggota dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan/anggota adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya mesin. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang di dalamnya ada budaya yang melekat sehingga terdapat suatu bahan acuan untuk para karyawan/anggota dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai suatu hasil yang maksimal, hasil yang maksimal itu bersal dari suatu

karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dengan kata lain adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh karyawan/anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan dan perilaku dalam organisasi tersebut, secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu di selesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Ada juga yang menjabarkan bahwa organisasi berarti melibatkan peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan dan nilai. Karyawan di sisi lain, justru menekan dan membentuk tingkah lakunya dalam organisasi tersebut dengan menghadirkan pemahaman terhadap karyawan bahwa kehadiran seorang karyawan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal penting.

Pertanggungjawaban oleh yang bersangkutan sistem kehadiran karyawan sudah diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian sebagai sifat positif terutama ketika menemukan masalah dalam pekerjaan, seorang akan dikatakan mampu apabila menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya atau lebih tepat disebut kreatif, keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika,

mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain. Jadi mau tidak mau, ketika mereka masuk ke sana, mereka akan mengikuti kebiasaan dan budaya yang berlaku di sana. Yang mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak memiliki subbudaya. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas organisasi anggota organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan kepribadian tersendiri dalam organisasi. Subbudaya cenderung berkembang dalam organisasi besar untuk merefleksikan, masalah, situasi, atau pengalaman yang sama yang di hadapi para karyawan/anggota. Subbudaya mencakup nilai-nilai inti dari budaya dominan ditambah nilai-nilai tambahan.

Jika organisasi tidak memiliki budaya dominan dan hanya tersusun atas banyak subbudaya, nilai budaya organisasi sebagai sebuah variable independen akan berkurang secara signifikan karena tidak akan ada keragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan perilaku yang semestinya dan perilaku yang tidak semestinya, aspek makna bersama dari budaya inilah yang menjadikannya

sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku, itulah yang memungkinkan seseorang untuk mengatakan, misalnya, bahwa menghargai keagresifan dan pengambilan resiko dan selanjutnya menggunakan informasi tersebut untuk lebih memahami perilaku dari para eksekutif dan karyawan/anggota, usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Kelompok usia juga dianalisis sebagai subbudaya karena sering memiliki nilai dan perilaku yang berbeda. Keadaan seperti ini merupakan salah satu alasan mengapa pengaruh mereka sangat besar dalam sebuah pekerjaan karena faktor usia pun sangat perlu diperhitungkan dalam hasil kerja karyawan karena jam terbang juga sangat melihat faktor usia dalam apriori maupun aposteriori.

Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus di laksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain (Sutikno 2008:7).

C. Konsep Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan dapat dilihat secara umum ini Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas.

Menurut Sastrohadiwiry (Kadarisman, 2012) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut Hanggraeni (2012) mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama. Dan menurut Daryanto (2013) mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right men on the right place*" Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang karyawan akan lebih berkembang.

Selanjutnya, menurut Henry Simamora (2012) mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan bahkan jenjang organisasionalnya relatif sama.

Jadi, dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang dan terciptanya greget kerja dengan yang lebih baik.

2. Sebab Mutasi

Bahwa dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional pada setiap satuan kerja kepolisian negara republik indonesia, diperlukan sistem pembinaan karier yang terencana, prosedural, dan konsisten dengan mempertimbangkan keseimbangan kepentingan organisasi dengan pemberian peluang individu, serta menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat, maka dalam hal ini ada beberapa sebab terjadinya mutasi

a) Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan pada jabatan yang peringkatnya sama, baik antar bagian maupun pindah ketempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Pemindahan karena keinginan pegawai sesuai dengan namanya, lebih banyak di dasarkan pada kehendak dari pegawai yang bersangkutan. Ini

terutama karena pegawai tersebut kurang tepat pada jabatan semula, atau karena ia merasa tidak dapat bekerja sama dengan kawan-kawan sepekerjaan ataupun dengan atasannya langsung. Pemindahan seperti ini sering pula terjadi karena pegawai yang bersangkutan merasa bahwa keadaan atau lingkungan dimana ia bekerja kurang sesuai dengan keadaan fisiknya.

b) Keinginan Organisasi

Pemindahan pegawai karena keinginan organisasi dapat terjadi karena beberapa sebab antara lain: a) Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara, misalnya karena seseorang tidak masuk kerja b) Mengatasi keadaan darurat karena *fluktuasi volume* pekerjaan c) Kebutuhan latihan, misalnya rotasi jabatan d) Kebutuhan peluang pekerjaan.

3. Tujuan dan Manfaat Mutasi

Adapun tujuan dari pendorong sehingga terjadinya suatu bentuk mutasi jabatan (pemindahan tugas) bagi seorang pegawai menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d) Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- e) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.

- f) Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
- g) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h) Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- i) Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- j) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- k) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Selanjutnya menurut Moekijat (2010), dalam program kepegawaian mutasi bertujuan untuk :

- a) Mempertahankan pegawai-pegawai yang telah lama masa kerjanya sebagai perubahan atau pengurangan keperluan produksi.
- b) Mengembangkan kecakapan pegawai dalam berbagi bidang.
- c) Megadakan penggantian antar regu.
- d) Memperbaiki penempatan yang tidak memuaskan. Selain tujuan, mutasi juga memiliki manfaat bagi karyawan.

Menurut Siagian (2011) manfaat mutasi terdapat beberapa aspek yang menunjang dalam pengembangan diri bagi seorang pegawai yang mengalami pemindahan tempat tugas dalam menjalankan amanah sebuah organisasi atau instansi sebagai berikut :

- a) Pengalaman baru.
- b) Cakrawala pandangan yang lebih luas.
- c) Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.

- d) Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
- e) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- f) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- g) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Menurut Felix A. Nigro (dalam Moekijat, 2010) menyebut 5 macam manfaat mutasi bagi suatu instansi terkhususnya pada seorang pegawai yaitu :

- a) Mutasi merupakan alat/cara yang berguna dalam program pelatihan jabatan, seperti misalnya dalam pengembangan administrator.
- b) Mutasi merupakan alat atau cara mengembangkan seorang pegawai-pegawai lama untuk mencapai harapan-harapan puncak. Hal ini mencegah adanya penyewaan pegawai-pegawai baru dari luar yang mahal untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia yang mendadak.
- c) Untuk menyelesaikan pertentangan-pertentangan perseorangan. Kadang-kadang baik pemimpin maupun bawahan adalah cakap tetapi apabila terjadi pertentangan antara mereka, maka satu-satunya cara penyelesaian adalah mungkin memindahkan pegawai.
- d) Untuk memenuhi kebutuhan pegawai perseorangan. Pemindahan dapat diminta oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau preferensi perseorangan pada tempat pekerjaan
- e) Mutasi sebagai suatu tindakan disipliner.

4. Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada tiga dasar atau landasan dalam sebuah pelaksanaan mutasi seorang karyawan menurut Hasibuan (2011). Dasar atau landasan yang dimaksud ialah:

- a) *Merit sistem*, adalah mutasi karyawan yang didasarkan pada landasan yang sifatnya ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. *Merit sistem* atau *carrer sistem* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:
 - a) Output dan produktivitas kerja meningkat.
 - b) Semangat kerja meningkat.
 - c) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
 - d) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik.
 - e) Jumlah kecelakaan akan menurun.
- b) *Seniority sistem*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.
- c) *Spoil sistem*, adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka termutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

5. Kendala Pelaksanaan Mutasi

Sastrohadiwiryo (2009) mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

1) Faktor *Logis* atau *Rasional*

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

2) Faktor psikologis penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

3) Faktor Sosiologis (Kepentingan Kelompok) Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*relationship*) yang terjalin sekarang.

6. Jenis – Jenis Mutasi

Mutasi kepegawain di instansi pemerintah atau perusahaan sering kali dilakukan atas keinginan atau kebutuhan perusahaan atau atas keinginan karyawan sendiri. Berikut merupakan jenis mutasi menurut Endang (2010) adalah :

1. Ditinjau dari tempat kerja karyawan

a) Mutasi antarurusan

- b) Mutasi antarseksi
- c) Mutasi antar bagian
- d) Mutasi antarbiro
- e) Mutasi antarisntansi

2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi

- a) *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lain menurun.
- b) *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama dibagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama kerja atau karyawan yang diberhentikan.
- c) *Versality transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
- d) *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A (malam) pindah ke shift B (pagi).
- e) *Remedial transfer*, mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerjasama antar karyawan.

3. Ditinjau dari masa kerja karyawan

- a) *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
- b) *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

D. Konsep Personel Kepolisian

1. Defenisi Kepolisian

Polisi adalah organisasi yang memiliki fungsi sangat luas sekali. Polisi dan kepolisian sudah sangat dikenal pada abad ke-6 sebagai aparat negara dengan kewenangannya yang mencerminkan suatu kekuasaan yang luas menjadi penjaga tiranisme, sehingga mempunyai citra simbol penguasa tirani. Pada masa kejayaan *ekspansionisme* dan *imprealisme* dimana kekuasaan pemerintah membentuk sebuah kesatuan untuk melakukan sebuah gebrakan pengamanan bagi keamanan masyarakat bahkan pada masa itu pemerintah meminjam tangan polisi atau kepolisian untuk menjalankan tugas-tugasnya terhadap pengamanan rakyat pribumi untuk terhindarnya kepentingan pemerasan tenaga manusia(kejahatan), keadaan ini untuk mengurangi timbulnya citra buruk bagi kepolisian itu sendiri.

kepolisian negara republik indonesia atau yang sering di singkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintah adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat. Bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, serta terciptanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, hal ini terdapat dalam pasal 4 undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian republik indonesia. Kamus Besar Bahasa

Indonesia (KBBI) arti kata polisi adalah : suatu badan yang bertugas memelihara keamanan, ketentraman, dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar hukum), merupakan suatu anggota badan pemerintah (pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban).

2. Identitas polisi

Sebagai abdi hukum itu memang seharusnya demikian, Polisi yang memberikan pengabdian, perlindungan, penerang masyarakat serta berjuang mengamankan dan mempertahankan kemerdekaan dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan semangat tri brata serta jiwa yang besar, Polisi yang memiliki hati nurani yang bersih, bersikap tenang, mantap dan tidak tergoyahkan dalam situasi dan kondisi apapun serta selalu tepat dalam mengambil keputusan.

Kepolisian resort di wilayah perkotaan disebut “Kepolisian Resort Kota” (Polresta) atau “Kepolisian Resort Kota Besar” (Polrestabes). Kepolisian Resort dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resort (Kapolres), Kepolisian Resort Kota dikepalai oleh seorang Kepala Resort Kota (Kapolresta) dan kepolisian Resort Kota Besar dikepalai oleh (Kapolrestabes). Polres membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk kota-kota besar, Polresta dinamai Kepolisian Resort Kota besar dan untuk tingkat paling bawah dinamai dengan Polisi Sektor (Polsek) yang bertugas atau bertanggung jawab dalam wilayah kecamatan yang masing-masing memiliki satuan tugas yang lengkap.

3. Fungsi, Tugas, dan Wewenang Kepolisian

Fungsi kepolisian seperti yang diatur dalam pasal 2 undang-undang nomor 2 tahun 2002 yaitu sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum berwenang:

- a) menerima laporan atau pengaduan.
- b) membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c) mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat.
- d) mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- e) mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian.
- f) melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- g) melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- h) mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang.
- i) mencari keterangan dan barang bukti.
- j) menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.
- k) mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.

- l) memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain serta kegiatan masyarakat.
- m) menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

Sementara tugas pokok kepolisian diatur dalam pasal 13 yaitu untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dalam menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Penjabaran dari tugas-tugas pokok kepolisian tersebut tertuang dalam pasal 14 undang-undang Nomor 2 pada tahun 2002 yaitu : 1) Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan, 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan. 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum dan peraturan perundang-undangan.

Menurut undang-undang peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 23 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian *Resort* dan kepolisian sektor dalam melaksanakan tugas, polres menyelenggarakan fungsi:

- a) pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin atau keterangan serta pelayanan

pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b) pelaksanaan fungsi *Intelijen* dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*).
- c) penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium *Forensik* lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- d) pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus;
- e) pelaksanaan fungsi *Sabhara*, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (*Turjawali*) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (*Tipiring*), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan *Very Important Person (VIP)*.
- f) pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan *Turjawali* lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta *Registrasi* dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka

penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas.

- g) pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patroli perairan, penanganan pertama terhadap tindak pidana perairan, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat perairan dalam rangka pencegahan kejahatan, dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan dan
- h) pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Kedudukan dan Susunan POLRI

Kedudukan Polri adalah lembaga negara non departemen yang berperan dalam pemeliharaan keamanan, dipimpin seorang Kapolri dan berkedudukan langsung di bawah Presiden. Pelaksanaan kegiatan operasional dan pembinaan kemampuan Polri dilaksanakan oleh seluruh fungsi Polri secara berjenjang mulai dari tingkat pusat sampai tingkat daerah yang terendah yaitu pos polisi. Untuk tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan wewenang Polri secara hierarki dimulai dari tingkat paling bawah ke tingkat pusat yaitu Kapolri, selanjutnya Kapolri mempertanggungjawabkannya kepada Presiden Republik Indonesia (Presiden RI). Hal itu dikarenakan berdasarkan ketentuan Pasal 11 ayat (1) UU kepolisian diatur bahwa Kapolri diangkat dan diberhentikan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Berdasarkan ketentuan Pasal 7 UU Kepolisian maka dibentuk Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan

Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Organisasi Polri terdiri dari Mabes Polri, Polda, Polres, dan Polsek. Hubungan Masyarakat, Divisi Hubungan Internasional, Divisi Teknologi Informasi Kepolisian, dan Staf Ahli Kapolri; unsur Pelaksana Tugas Pokok yakni Badan Intelijen Keamanan, Badan Pemelihara Keamanan, Badan Reserse kriminal, korps Lalu Lintas, korps brigade mobil, dan Detasemen Khusus 88 Anti Teror serta unsur Pendukung yakni Lembaga Pendidikan Kepolisian, Pusat penelitian dan pengembangan, pusat keuangan, pusat kedokteran dan kesehatan, dan pusat sejarah.

Adapun secara umum dalam UU Kepolisian, anggota Polri bersikap netral dalam kehidupan politik dan tidak melibatkan diri pada kegiatan politik praktis, tidak menggunakan hak memilih dan dipilih, tunduk pada kekuasaan peradilan umum, dapat menduduki jabatan di luar kepolisian setelah mengundurkan diri atau pensiun dari dinas kepolisian, dan dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat. Beberapa asas-asas atau teori-teori dalam hukum administrasi yang relevan dengan pertanggung jawaban polri adalah sebagai berikut:

1. Definisi Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat didefinisikan menjadi tiga hal yakni akuntabilitas, liabilitas, dan reponsibilitas. Sisi akuntabilitas bermakna bahwa realisasi dari otorisasi yang diperoleh. Sisi liabilitas berarti ganti rugi, menanggung kerugian atas perbuatan yang terjadi. Sisi reponsibilitas

bermakna bahwa kewajiban hukum yang harus dilakukan dan bentuk otoritas yang diberikan untuk melaksanakan kebijakan.

2. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB)

AAUPB merupakan nilai-nilai etik yang berkembang dan hidup di lingkungan administrasi negara. Nilai-nilai ini digunakan oleh pejabat administrasi sebagai pegangan baginya ketika melaksanakan fungsinya, serta dapat pula digunakan oleh masyarakat sebagai dasar untuk mengajukan gugatan. AAUPB awalnya hanya digunakan sebagai sarana perlindungan hukum (*rechtbescherming*). Akan tetapi, AAUPB hingga saat ini juga dijadikan norma hukum yang tidak tertulis bagi tindakan pemerintah. Oleh karena itu, AAUPB harus ditaati pemerintah dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah tindakan seorang pejabat itu sudah benar atau tidak.

5. Urutan Pangkat Polisi Golongan Perwira

1. Perwira Tinggi

Jabatan yang paling tinggi pada Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Perwira Tinggi. Pangkat pada jenjang ini diantaranya Jenderal Polisi, Komisaris Jenderal Polisi, Inspektur Polisi dan Brigadir Jenderal Polisi.

a. Jenderal Polisi

Polisi berpangkat Jenderal sebagai posisi paling tinggi di kepolisian. Lambang yang dimiliki oleh polisi berpangkat jenderal adalah

simbol 4 bintang berwarna emas, simbol ini juga merupakan tanda kehormatan sebab seorang Jenderal tentu memiliki tugas dan tanggung jawab yang penting dan berat.

b. Komisaris Jenderal Polisi (KOMJEN)

Polisi dengan pangkat Komjen atau komisaris jenderal merupakan pangkat polisi dengan jabatan penting dalam kepolisian. Pada umumnya, Komjen menempati jabatan kepala BNN, Wakapolri, sampai Kabaintelkam. Lambang polisi berpangkat Komjen adalah 3 bintang berwarna emas.

c. Inspektur Jenderal Polisi (IRJEN)

Irjen atau inspektur jenderal menempati posisi di atas brigadir jenderal. Polisi dengan pangkat irjen dapat menempati jabatan sebagai atau pemimpin tertinggi kepolisian daerah (kapolda). Lambang pangkat yang dimiliki oleh irjen adalah 2 bintang berwarna emas.

d. Brigadir Jenderal Polisi (BRIGJEN)

Pangkat Brigjen menempati posisi paling bawah pada golongan perwira tinggi. Polisi dengan pangkat brigjen ini dapat menjabat sebagai kapolda atau pemimpin tertinggi kepolisian daerah. Brigjen memiliki pangkat dengan simbol bintang satu.

2. Perwira Menengah

Perwira menengah terdiri dari pangkat Komisaris Polisi, Ajun Komisaris Besar Polisi dan Komisi Besar Polisi.

a. Komisaris Besar Polisi (KOMBESPOL)

Senior dari pangkat ini adalah superintendent. Pangkat ini adalah yang tertinggi pada jenjang Perwira Menengah.

b. Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP)

Disebut juga sebagai superintendent. Tugas dari AKBP biasanya dibantu oleh Komisaris Polisi atau Kopol. Pangkat ini dilambangkan dengan dua diamond dengan warna emas.

c. Komisaris Polisi (KOMPOL)

Lambang dari pangkat ini adalah satu diamond berwarna emas.

3. Perwira Pertama

Perwira adalah jajaran pangkat yang paling tinggi pada kepolisian Republik Indonesia. Terdapat tiga pangkat pada jenjang Perwira Pertama. Meliputi Senior Inspektur Polisi, Inspektur Polisi Tinggi, serta Inspektur Polisi Dua.

a. Ajun Komisaris Polisi (AKP)

Merupakan pangkat yang paling tinggi pada jenjang Perwira Pertama. Tugasnya mengontrol kinerja dari bawahannya. AKP sebagai senior dari dua komisaris lainnya. Jika Komisaris layaknya Letnan dalam TNI, maka AKP

bisa diibaratkan sebagai kaptennya. Lambang dari pangkat ini adalah tiga balok dengan warna emas.

b. Inspektur Polisi Satu (IPTU)

Lambang dari pangkat ini adalah dua balok emas. Dalam kemiliteran, Iptu dapat disetarakan dengan Letnan Satu.

c. Inspektur Polisi Dua (IPDA)

Ipda bisa bekerjasama dengan Aipda untuk melakukan tugasnya. Dalam kemiliteran, Ipda bisa disetarakan dengan Letnan Dua. Lambang Ipda adalah satu balok berwarna emas.

6. Urutan Pangkat Polisi Golongan Bintara

1. Bintara Tinggi

Dalam Kepolisian Republik Indonesia, jenjang Bintara Tinggi berada pada satu tingkat di bawah Perwira Pratama dan setingkat di atas Bintara. Terdapat dua pangkat polisi pada jenjang ini diantaranya Ajun Inspektur Polisi Satu (Aiptu) dan juga Ajun Inspektur Polisi Dua (Aipda).

Bintara Tinggi adalah kepanjangan tangan dari para perwira untuk melaksanakan perintah dari atasan secara langsung. Bintara Tinggi harus mampu mengembangkan diri dengan baik, memiliki pengalaman lapangan yang cukup, memiliki pengetahuan yang tinggi untuk mewujudkan misi, serta kesiapan moral dan mental yang mumpuni.

a. Ajun Inspektur Satu (AIPTU)

Bertugas membantu Letnan Satu. Lambang dari pangkat ini adalah huruf V terbalik dan saling terhubung. Sekilas seperti ombak di lautan. Sedangkan warna dari pangkat ini adalah perak. Kemampuan yang mesti dimiliki oleh Aiptu polisi adalah merealisasikan perintah menjadi tindakan agar lebih efektif, fokus, efisien, dan juga tepat sasaran.

b. Ajun Inspektur Polisi Dua (AIPDA)

Bertugas membantu kepentingan dari Letnan Satu. Lambangnya adalah huruf V terbalik. Bintara Tinggi termasuk senior dari para Bintara. Sehingga harus bisa membantu Bintara dalam menghadapi konflik internal maupun eksternal.

2. Brigadir/ Bintara**a. Brigadir Polisi Kepala (BRIPKA)**

Pangkat tertinggi pada polisi Bintara biasa disingkat dengan Bripka. Pada posisi ini, perannya diantaranya melakukan pengawasan ataupun controlling pada semua brigadier yang ada di bawahnya.

b. Brigadir Polisi (BRIGPOL)

Bertugas memastikan bahwa polisi di bawah tingkatnya menjalankan tugas dengan tertib dan juga konsisten.

c. Brigadir Polisi Satu (BRIGTU)

Brigadir Polisi Satu atau Briptu membawahi pangkat Bripta atau Brigadir Polisi Dua.

d. Brigadir Polisi Dua (BRIGDA)

Bripta memiliki posisi yang setara dengan Sersan Dua pada Kemiliteran.

7. Urutan Pangkat Polisi Golongan Tamtama

1. Tamtama Kepala

Tamtama sebagai pangkat terendah dalam kepolisian, bertugas menjadi prajurit kepolisian tugasnya sebagai pelaksana tugas khusus dari kepolisian. Polisi pada jenjang ini harus memiliki loyalitas tinggi dan siap menerima perintah dari atasan. Secara global, polisi pada tingkat ini disebut sebagai private. Berikut ini jenjangnya :

a. Ajun Brigadir Polisi (ABRIPOL)

Nama Abridip sebenarnya telah mengalami perubahan hingga dua kali. Pertama, disebut dengan Koprak Kepala, lalu diubah lagi menjadi Bhayangkara Utama I. Hingga saat ini, Ajun Brigadir Polisi menjadi pangkat paling tinggi pada kelas Tamtama tapi masih di bawah jenjang Bintara.

b. Ajun Brigadir Satu (ABRIPTU)

Posisi Ajun Brigadir Satu berada di bawah Abripol, pangkatnya pada awalnya dinamakan sebagai Koprak Satu.

c. Ajun Brigadir Dua (ABRIPDA)

Pangkat ini juga pernah mengalami perombakan nama hingga dua kali, seperti pangkat-pangkat di atasnya. Dilambangkan dengan tanda V terbalik berwarna merah.

2. Tamtama**a. Bhayangkara Kepala (BHARAKA)**

Bharaka sebagai kependekan dari bhayangkara kepala. Sebelum tahun 2001, pangkat ini disebut juga sebagai Praka (Prajurit Kepala), sama halnya dalam bidang militer. Kemudian penyebutannya di ganti menjadi Bharaka. Tanda kepangkatan untuk jabatan ini sendiri di tandai dengan tiga garis miring berwarna merah.

b. Bhayangkara Satu (BHARATU)

Pangkat ini setingkat lebih tinggi dibanding Bharada. Pada sebelum tahun 2001, pangkat ini diberi nama Prajurit Satu. Nama ini juga sama dengan tingkat kemiliteran Indonesia yang masuk ke dalam militer paling kuat se-Asia Tenggara.

c. Bhayangkara Dua (BHARADA)

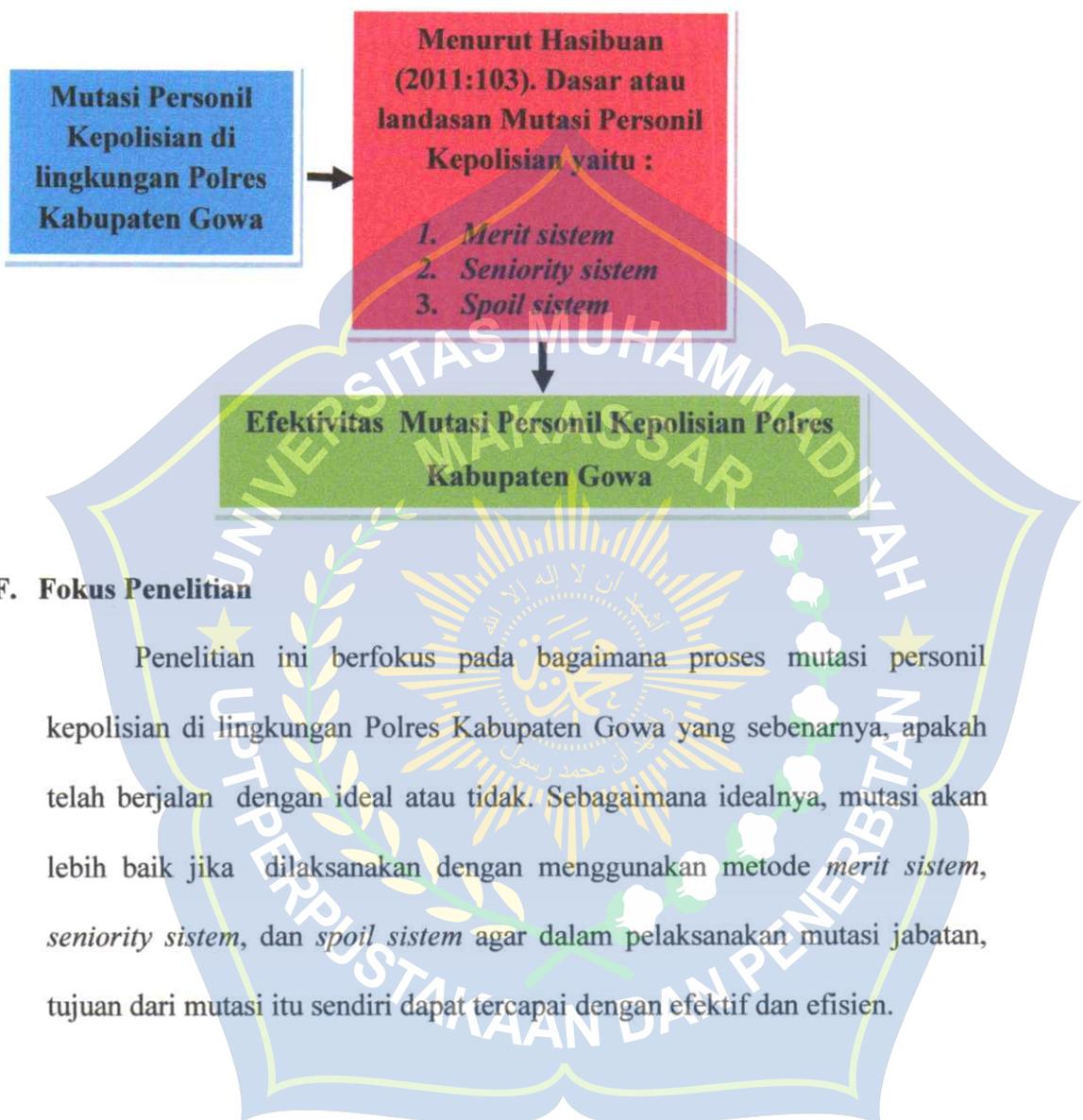
Dahulu kala pangkat ini memiliki nama yang mirip-mirip dengan pangkat pada TNI yaitu prajurit dua. Namun seiring berjalannya waktu, kini sebagai pembeda dan juga mempertegas identitas, nama dari pangkat ini kemudian diganti menjadi Bhayangkara Dua (Bharada). Perannya diantaranya sebagai pendamai konflik agama yang terjadi serta berbagai konflik antar suku yang berlangsung di tengah-tengah masyarakat.

E. Kerangka Pikir

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dimana dalam pelaksanaan mutasi pada umumnya meliputi *merit sistem*, *seniority sistem*, dan *spoil sistem*.

Berdasarkan uraian di atas, sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penulis merumuskan kerangka pikir sebagai dasar pada penelitian ini. Hal ini dapat membantu penulis dalam memecahkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Skema kerangka pikir yang penulis susun sebagai dasar untuk melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar Bagan Kerangka Pikir



F. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa yang sebenarnya, apakah telah berjalan dengan ideal atau tidak. Sebagaimana idealnya, mutasi akan lebih baik jika dilaksanakan dengan menggunakan metode *merit sistem*, *seniority sistem*, dan *spoil sistem* agar dalam melaksanakan mutasi jabatan, tujuan dari mutasi itu sendiri dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

G. Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun hal-hal yang akan menjadi acuan dalam penelitian terkait proses mutasi dan pengembangan aparatur sipil negara ini meliputi:

1. *Merit sistem* dapat diartikan sebagai proses mutasi yang sangat baik dijalankan, karena prosesnya bersifat ilmiah dan objektif, melakukan

mutasi karena melihat hasil kerja selama dia berada dalam lingkup pekerjaannya,

2. *Seniority sistem* dapat diartikan sebagai mutasi karena berpengaruh pada tingkatan senioritas atau karena pengalaman kerjanya yang sudah lama sehingga perlu untuk dimutasi dan juga melihat tingkat usia yang sudah pantas dirasa untuk dimutasi dari pekerjaan lamanya, tapi mutasi seperti ini tidak objektif seperti *merit sistem* tadi, karena kalau melihat pengalaman bekerjanya saja itu tidak dapat dibuktikan dan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru serta melaksanakan pekerjaannya sebagaimana mestinya.
3. *Spoil sistem* dapat diartikan juga sebagai mutasi yang sangat tidak baik untuk diterapkan, karena berpengaruh atas nama keluarga bukan karena *skill* atau keahlian atau jenjang karirnya, sistem seperti ini kadang merugikan karyawan yang menurutnya pantas mendapatkan mutasi tersebut. *Spoil system* juga berdasarkan koneksi politik dilingkup pemerintahan yang berhubungan dengan pengangkatan jabatan.

C. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara langsung di lingkungan Polres Kabupaten Gowa kepada informan yang dipilih dari data yang belum diolah sebelumnya.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis atau peneliti melalui tulisan berupa laporan-laporan dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditetapkan secara *purposive sampling*, berdasarkan pertimbangan yaitu mengetahui tentang mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa dan yang bersangkutan memahami isu atau masalah yang dipersoalkan dalam penelitian ini. Berdasarkan proses pemilihan informan tersebut, maka dari pernyataan diatas kemudian dipilih beberapa informan sebagai berikut:

Tabel.1

Informan Penelitian Mutasi Personil Kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

No	Informan	Jumlah
1	Kabag Ops Polres Kab. Gowa	1 Orang
2	Sekretaris Kabag Ops Kab. Gowa	1 Orang
3	Kasubag Mutasi	1 Orang
4	Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa	5 Orang
Jumlah Informan		8 Orang

Sumber: SDM Polres Kabupaten Gowa

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan mengenai mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang berkaitan dengan proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

3. Dokumen

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012), memahami Penelitian *Kualitatif*. menjelaskan tentang analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, menfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

lebih jelas dalam hal ini gambaran mengenai mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa. Sehingga peneliti dapat melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, dalam hal ini peneliti berusaha untuk menguraikan secara singkat tentang mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa *deskripsi* atau gambaran suatu objek dalam hal ini mengenai mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa, yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

G. Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data, diperlukan teknik pemeriksaan. Menurut Lexy J. Maleong (2012) pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan akan sejumlah kriteria tertentu, kriteria tersebut adalah derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian. Dalam penelitian ini akan menggunakan salah satu kriteria pemeriksaan diatas, yaitu derajat kepercayaan dengan teknik pemeriksaan triangulasi data. Menurut William dalam Sugiyono (2012) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai

pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Menurut peneliti salah satu cara paling tepat untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah dengan hasil triangulasi peneliti, metode, dan sumber data. Dengan mengacuh kepada Denzindalam Lexy J. Maleong (2012).

1. Triangulasi sumber yaitu triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek pada sumber lain keabsahan data yang telah diperoleh sebelumnya.
2. Triangulasi metode yaitu triangulasi metode bermakna data yang diperoleh dari satu sumber dengan menggunakan metode atau teknik tertentu, diuji keakuratan dan ketidak akuratanya.
3. Triangulasi waktu yaitu triangulasi waktu berkenan dengan waktu dan pengambilan data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa merupakan salah satu Kabupaten di bagian selatan Sulawesi Selatan yang beranjak lebih 10 mkm dari ibu kota provinsi Sulawesi Selatan, terletak diantara $5^{\circ}5'$ – $5^{\circ} 34.7'$ Litang Selatan (LS) dan $12^{\circ}33.19'$ - $13^{\circ}15. 17'$ Bujur Timur (BT), dengan batas-batas wilayah Kabupaten Gowa:

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kota Makassar dan Kab. Maros

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kab. Takalar dan Kab. Jeneponto

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kota Makassar dan Kab. Takalar

Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kab. Sinjai, Kab Bulukumba dan Kab. Bantaeng

Ibu kota Kabupaten Gowa adalah Sungguminasa, yang meliputi seluruh wilayah kecamatan Somba Opu, sebagian kecamatan Pallangga dan 2 (dua) Kelurahan di wilayah Kecamatan Bontomarannu. Luas wilayah Kabupaten Gowa sekitar 1.883,33 km atau sekitar 3,01% dari luas wilayah Sulawesi Selatan, terbagi dalam 18 kecamatan yang meliputi 167 desa/kelurahan. Dari 18 kecamatan di Kabupaten Gowa dibagi menjadi 2 golongan kecamatan berdasarkan sebagian besar wilayah, yaitu kecamatan daratan rendah dan kecamatan daratan tinggi. Terdapat 9 kecamatan yang

terletak di daratan rendah dan 9 kecamatan yang terletak di daratan tinggi. Wilayah Kabupaten Gowa yang termasuk daratan tinggi yaitu Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulu dan Biringbulu. Kabupaten Gowa dilalui oleh sungai yang cukup besar yaitu ada 15 sungai, dengan luas daerah aliran yang terbesar adalah sungai Jeneberang yaitu seluas 881 km² dengan panjang 90 km.

2. Kondisi penduduk Kabupaten Gowa

Penduduk Kabupaten Gowa pada tahun 2016 sampai 2018 mengalami peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2018 berjumlah 735.493, sedangkan pada tahun 2019 dengan jumlah 748.200 dan tahun 2020 sebanyak 751.981 jiwa, yang tersebar di 18 kecamatan. Jumlah penduduk terbesar yakni 169.118 jiwa yang mendiami Kecamatan Somba Opu. Kemudian di Kecamatan Bontolempangan merupakan wilayah yang jumlah penduduknya paling rendah sebanyak 12.335 jiwa. Secara umum perbandingan jumlah penduduk laki-laki di Kabupaten Gowa lebih sedikit dari pada perempuan. Artinya jumlah penduduk perempuan lebih banyak dari pada penduduk laki-laki yaitu dengan perbandingan 45% laki-laki dan 55% perempuan. Hal ini dapat dilihat dari jenis kelamin laki-laki penduduk Kabupaten Gowa sebanyak 370.151 sedangkan perempuan sebanyak 381.830. jumlah penduduk di Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Jumlah penduduk menurut kecamatan dan jenis kelamin di Kabupaten Gowa, 2019-2020:

No.	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Bontonompo	20.167	22.170	42.337
2.	Bontonompo	14.427	15.531	29.958
3.	Selatan Bajeng	34.526	35.447	69.973
4.	Bajeng Barat	12.794	12.594	25.388
5.	Pallangga	60.664	63.878	124.542
6.	Barombong	19.895	20.735	40.630
7.	Somba Opu	85.108	84.010	169.118
8.	Bontomarannu	17.665	18.166	35.831
9.	Pattallsasang	12.226	12.264	24.490
10.	Parangloe	9.122	9.665	18.787
11.	Manuju	7.310	7.835	15.145
12.	Tinggimoncong	11.931	12.272	24.203
13.	Tombolo Pao	14.963	14.646	29.609
14.	Parigi	6.056	6.687	12.743
15.	Bungaya	7.916	8.561	16.477
16.	Bontolempangan	5.909	6.426	12.335
17.	Tompobulu	13.953	14.726	28.720
18.	Biringbulu	15.515	16.180	31.695
	Jumlah 2019	370.151	381.830	751.981
	2020	368.234	379.966	748.200

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa 2020

3. Profil Polres Gowa

Kepolisian resot yang disingkat Polres adalah pelaksanaan tugas dan wewenang Polri di wilayah kabupaten/kota, yang berada di bawah Kapolda. Kepala Polres yang selanjutnya disingkat Kapolres adalah pimpinan Polri di daerah dan bertanggung jawab kepada Kapolda.

Polres Gowa sebagai kesatuan kewilayahan dalam rangka mendukung program Polda Sulsel dan untuk menciptakan Kamtibmas yang kondusif melalui pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, penegakan hukum yang profesional dan profesional serta kebersamaan antar instansi dan masyarakat dalam mendukung program Polda Sulsel, maka dirumuskan Visi dan Misi Polres Gowa, sebagai berikut:

a. Visi

Terciptanya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat Prima, tegaknya hukum dan terjaminnya keamanan di wilayah hukum Polres Gowa serta terselenggaranya sinergi Polisional secara optimal.

b. Misi

- a) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif.
- b) Menerapkan perpolisian masyarakat berbasis pada masyarakat patuh hukum kepada komunitas masyarakat.

- c) Meningkatkan kerjasama dengan instansi dan lembaga pemerintahan maupun masyarakat dalam rangka mendukung operasional kepolisian di wilayah hukum Polres Gowa.
- d) Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini terhadap permasalahan, ancaman dan segala kemungkinan gangguan kamtibmas yang bisa terjadi di wilayah hukum Polres Gowa melalui kegiatan / operasi penyelidikan dan pengamanan.
- e) Menjaga Kamseltibcar lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus lalu lintas orang dan barang.
- f) Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Gowa.
- g) Menegakkan hukum secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional Polri.

4. Tugas Pokok dan Fungsi Polres Gowa

a. Tugas Pokok

Polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

Polres menyelenggarakan fungsi:

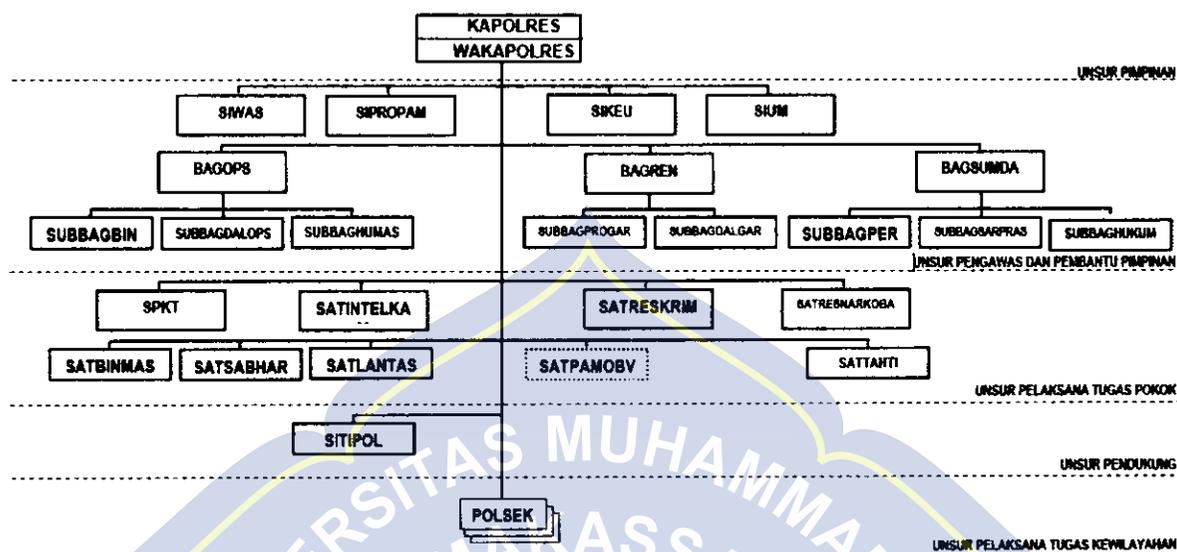
- a) Pemberian pelayanan kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan, dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindak pidana anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (early detection) dan peringatan dini (early warning).
- c) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- d) Pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan Kepolisian khusus.
- e) Pelaksanaan fungsi sabraha, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawal, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat

dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (Tipiring) pengamanan untuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan Very Important Person (VIP)

- f) Pelaksanaan fungsi lalu lintas , meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran lalu lintas dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas.
- g) Pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patroli perairan, penanganan pertama terhadap tindak pidana perairan, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat perairan dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan.
- h) Pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan

5. Struktur Polres Gowa

Struktur organisasi merupakan sitem pengendali jalannya kegiatan terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada organiasi tersebut. Struktur organisasi kepolisian Resort Gowa dapat dilihat pada gambar beriku:



Sumber : Data Humas Polres Gowa 2019

Berdasarkan dari struktur organisasi Kepolisian Resort Gowa pada Gambar 4.1 di atas, maka dapat dijelaskan deskripsi tugas dari masing-masing bagian, yakni :

1. Kepala Kepolisian Resor (Kapolres)

Kapolres merupakan pimpinan Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Kapolres bertugas :

- a) Memimpin, membina, mengawasi dan mengendalikan satuan organisasi dilingkungan Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya.
- b) Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

2. Wakil Kepala Kepolisian Resor (Wakapolres)

Wakapolres merupakan unsur pimpinan Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolres. Wakapolres bertugas :

- a) Membantu Kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polres.
- b) Dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan.
- c) Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polres.

3. Bagian Operasi (Bagops)

Bagops merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagops bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas. Dalam melaksanakan tugas, Bagops menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyiapan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian.
- b) Perencanaan pelaksanaan pelatihan praoperasi, termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian.
- c) Perencanaan dan pengendalian operasi, termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta pelaporan data operasi dan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah.
- d) Pembinaan manajemen operasional meliputi rencana operasi, perintah pelaksanaan operasi, pengendalian dan administrasi operasi kepolisian serta tidakan kontinjensi.

e) Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan pengamanan markas dilingkungan Polres.

f) Pengelolaan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres.

Bagops dipimpin oleh kabagops yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari – hari di bawah kendali Wakapolres. Bagops dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a) Subbagian Pembinaan Operasi (Subbagbinops).
- b) Subbagian Pengendalian Operasi (Subbagdalops).
- c) Subbagian Hubungan Masyarakat (Subbaghumas).

4. Bagian Perencanaan (Bagren)

Bagren merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada dibawah Kapolres. Bagren bertugas menyusun Rencana Kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, termasuk merencanakan pengembangan satuan kewilayahan. Dalam melaksanakan tugas, Bagren menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Rencana Strategis (Renstra), Rancangan Renja, dan Renja.
- b) Penyusunan rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk Rencana Kerja Anggaran Kementrian/Lembaga (RKA – KL), Daftarn Isian Pelaksanaan Anggaran (DIVA), penyusunan penetapan kinerja, Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau Term Of Reference (TOR), dan Rincian Anggaran Biaya (RAB).
- c) Pembuatan administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres.

d) Pemantauan, penyusunan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) meliputi analisis target pencapaian kinerja , program, dan anggaran.

Bagren dipimpin oleh Kabagren yang bertanggung jawab kepada kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari – hari di bawah kendali Wakapolres. Bagren dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- a) Subbagian Pogram dan Anggaran (Subbagprogar).
- b) Subbagian Pengendalian Anggaran (Subbagdalgar).

5. Bagian Sumber Daya (Bagsumda)

Bagsumda merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagsumda bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasaranan, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum. Bagsumda dipimpin oleh Kabagsumda, yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari – hari di bawah kendali Wakapolres. Bagsumda melaksanakan tugas dibantu oleh :

- a) Subbagian Personel.
- b) Subbagian Sarana dan Prasarana.
- c) Subbagian Hukum.

6. Seksi Pengawas (Siwas)

Siwas merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah kapolres. Siwas bertugas melaksanakan monitoring dan

pengawasan umum baik secara rutin maupun insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kinerja serta memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditemukan. Dalam melaksanakan tugas, Siwas menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengawasan dan monitoring secara umum dan insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh unit kerja.
- b) Pengawasan dan monitoring proses perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja.
- c) Pengawasan dan monitoring terhadap sumber daya yang meliputi bidang personel, materiil, fasilitas, dan jasa.
- d) Pemberian saran dan pertimbangan kepada pimpinan atas penyimpangan dan pelanggaran yang ditemukan.

7. Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam)

Sipropam merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pelayanan pengaduan masyarakat yang diduga dilakukan oleh anggota Polri dan/atau PNS Polri, melaksanakan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, serta rehabilitasi personel. Dalam melaksanakan tugas, Sipropam menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku tindakan personel Polri.
 - b) Penegakkan disiplin, ketertiban dan pengamanan internal personel Polres
 - c) Pelaksanaan siding disiplin dan/atau kode etik profesi serta pemuliaan profesi personel
 - d) Pengawasan dan penilaian terhadap personel Polres yang sedang dan telah menjalankan hukuman disiplin dan/atau kode etik profesi
 - e) Penerbitan rehabilitasi personel Polres yang telah melaksanakan hukuman dan yang tidak terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan/atau kode etik profesi.
8. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu terhadap laporan/pengaduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi. Dalam melaksanakan tugas, SPKT menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelayanan kepolisian terhadap masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapori Diri (SKLD), Surat Izin Keramaian dan Kegiatan

Masyarakat Lainnya, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK).

- b) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah.

9. Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu terhadap laporan/pengaduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi. Dalam melaksanakan tugas, SPKT menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelayanan kepolisian terhadap masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Izin Keramaian dan Kegiatan Masyarakat Lainnya, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK).
- b) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah.

- c) Pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telpon, pesan singkat, facsimile, jejaring social (internet).
- d) Pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan; dan
- e) Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Bagops.

10. Satuan Intelijen Keamanan (Satintelkam)

Satintelkam merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan izin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak. Dalam pelaksanaan tugas, Satintelkam menyelenggarakan fungsi :

- a) Pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, antara lain persandian dan produk intelijen di lingkungan Polres.
- b) Pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini dan peringatan dini, pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen.
- c) Pengumpulan, penyimpanan, dan pemuktahiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik dan pemerintah daerah.
- d) Pendokumentasian dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik serta penyusunan produk intelijen mendukung kegiatan Polres.

- e) Penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan.
- f) Penerbitan surat izin untuk keramaian dan kegiatan masyarakat antara lain dalam bentuk pesta (Festival, bazar konser), pawai, pasar malam, pameran, pekan raya, dan pertunjukan/permainan ketangkasan.
- g) Penerbitan STTP untuk kegiatan masyarakat, antara lain dalam bentuk rapat, sidang, muktamar, kongres, seminar, sarasehan, temu kader, diskusi panel, dialog interaktif, outward bound, dan kegiatan politik dan
- h) Pelayanan SKCK serta rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak lainnya.

6. Data Mutasi Polres Gowa

Pemindahan tugas/mutasi jabatan adalah penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan apel pagi yang bertempat di halaman Mako Polres Gowa Kamis 24 Januari 2019, setelah melaksanakan WANJAK (dewan kebijakan) secara terbuka dan wanjat secara tertutup, sejumlah personil Polres Gowa mendapatkan mutasi ke tempat yang baru. Berita acara mutasi personil tersebut dibacakan langsung oleh Wakapolres Gowa Kopol, SH., MH di hadapan peserta apel pagi yang dihadiri langsung oleh Kapolres Gowa AKBP, serta para Kabag, Kasat, perwira staf dan personil Polres Gowa.

Berikut lampiran data personil yang dipindah tugaskan/mutasi :

No	Tahun Mutasi	Pangkat Jabatan	
		Perwira Pertama	Perwira Menengah
1.	2018	13	6
2.	2019	16	9
3.	2020	8	7
JUMLAH		37	22

Sumber : Humas Polres Kabupaten Gowa 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi anggota kepolisian daerah Kabupaten Gowa dari tahun ke tahun mengalami naik turun.

B. Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dimana dalam pelaksanaan mutasi pada umumnya meliputi *merit sistem, seniority sistem, dan spoil sistem*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara antara penulis dan narasumber di Polres Kabupaten Gowa sebagai badan pelaksana manajemen kepegawaian yaitu meliputi formasi pengadaan dan kepangkatan,

terakhir mengambil jurusan Hukum, jika berbicara dengan kesesuaian pendidikan terakhir dengan sekarang itu sudah sangat relevan dengan penempatan kerja saya sekarang, karna mengelolah sumber daya manusia tidak terlepas dengan aturan perundang-undangan dan semua itu tentunya berkaitan dengan hukum” (hasil wawancara pada tanggal 16 Oktober 2020)

Pendapat tersebut juga didukung oleh pernyataan Sekretaris Kabag Ops Kab. Gowa yang mengatakan bahwa :

“ Di bagian bidang sumber daya manusia Polres Gowa anggota yang dimutasi itu berdasarkan prestasi kerja pegawai, pangkat golongan pegawai, latar belakang pendidikannya dan pengalaman kerjanya. Ketika syarat-syarat yang juga digunakan untuk pertimbangan mutasi memenuhi pada seorang pegawai maka pegawai tersebut berhak untuk dimutasikan dalam hal ini mutasi dalam bentuk promosi. ” (hasil wawancara pada tanggal 19 Oktober 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai mutasi di Polres Gowa pada aspek Merit system menjadi dasar dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi pegawai yaitu berdasarkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi karena biasanya mutasi dilaksanakan dengan pertimbangan pegawai dibutuhkan untuk organisasi lain dan melihat pangkat golongan pegawai, keahlian pegawai, disiplin, prestasi pegawai dan mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya dan pimpinan serta anggota yang dimutasi itu berdasarkan prestasi kerja pegawai, pangkat golongan pegawai, latar belakang pendidikannya dan pengalaman kerjanya. Ketika syarat-syarat yang juga digunakan untuk pertimbangan mutasi memenuhi pada seorang pegawai maka pegawai tersebut berhak untuk dimutasikan dalam hal ini mutasi dalam bentuk promosi.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“Saya dimutasi kejabatan ini karena mungkin pimpinan menilai prestasi kerja saya baik dan pangkat golongan juga mendukung untuk dipromosikan kejabatan ini dan tentunya saya senang dengan jabatan yang sekarang. ” (hasil wawancara pada tanggal 16 Oktober 2020)

Senada dengan pendapat diatas Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“Mutasi tidak lagi asing bagi setiap pegawai karena semua pegawai pasti pernah mengalami mutasi. Setiap pegawai siap atau tidak siap harus bersedia ditempatkan dimana saja. Menurut saya, dimutasikan kejabatan ini karena prestasi, kompetensi, dan pangkat golongan juga mendukung. ” (hasil wawancara pada tanggal 16 Oktober 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dianalisis bahwa dalam pelaksanaan mutasi pegawai tersebut sudah sesuai dengan merit system yaitu mutasi dengan pertimbangan prestasi kerja dan kinerja pegawai tersebut serta pangkat golongan pegawai yang juga menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan. Dengan kata lain bahwa pegawai tersebut dimutasi dan menempati jabatannya sesuai keahliannya.

Berikut merupakan hasil wawancara dengan Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“ Sesuai atau tidaknya saya menempati jabatan yang sekarang ini itu Pak kabid yang menilai. Akan tetapi yang membuat keputusan tentang anggota kepolisian yang dimutasikan adalah Kapolres Gowa. Sebagai pegawai suka atau tidak suka kita harus menerima apa yang diputuskan oleh atasan, meskipun belum lama ini saya menduduki jabatan sebelumnya tetapi sudah dipindahkan ke jabatan ini. ” (hasil wawancara pada tanggal 13 Oktober 2020)

Sejalan dengan pernyataan di atas Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“Saya kurang mengetahui apa yang menjadi alasan pimpinan memindahkan saya ke jabatan ini dek, tetapi mungkin pimpinan melihat kalau saya cocok untuk menerima jabatan ini. ” (hasil wawancara pada tanggal 13 Oktober 2020)

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil wawancara dengan Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“Saya termasuk pegawai yang baru ditempat ini, dan saya kurang tahu alasan saya dimutasikan, tetapi mungkin yang termasuk pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi ini adalah prestasi kerja, pangkat golongan, dan latar belakang pendidikan. Akan tetapi jika jabatan sekarang dibandingkan dengan latar belakang pendidikan saya itu kurang pas. ” (hasil wawancara pada tanggal 16 Oktober 2020)

Sejalan dengan pendapat di atas Personil Kepolisian yang dimutasi di Polres Kab. Gowa mengatakan bahwa :

“Mungkin saya dimutasi kesini karena pimpinan yang menilai kalau kinerja saya mendukung untuk jabatan ini, meskipun begitu sebelum keputusan mutasi dilaksanakan sebelumnya ada tim baperjakat yang membuat pertimbangan-pertimbangan kepada Bupati dan yang memberikan keputusan akhir adalah Bupati. ” (hasil wawancara pada tanggal 19 Oktober 2020)

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pada wilayah Kapolres Gowa belum sepenuhnya berdasarkan Merit System karena dalam pengimplementasiannya prestasi kerja bukanlah pertimbangan satu-satunya karena dalam pelaksanaan mutasi pegawai masih terdapat pertimbangan-pertimbangan lain yang menjadi dasar pelaksanaannya. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil rapat

yang bukan keputusan akhir tetapi yang memberikan keputusan akhir mengenai anggota kepolisian yang akan dimutasikan adalah Kapolsek Gowa sedangkan Kapolsek Gowa tidak bisa mengetahui secara langsung kinerja seorang pegawai mana yang lebih baik cocok atau tidak pada jabatannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Mutasi Polres Gowa mengatakan bahwa:

Pelaksanaan mutasi sangat berpengaruh terhadap instansi apapun itu, dan pelaksanaan mutasi itu sudah menjadi hal yang biasa dengan melihat beberapa pertimbangan tidak boleh langsung memutasikan seseorang tanpa pertimbangan tertentu seperti halnya pendidikan saya selaku paupangkat tentu itu semua harus di pertimbangkan sehingga saya di tempatkan pada bagian kepangkatan harus mampu mengatur apa-apa saja yang harus di persiapkan oleh anggota yang akan mendapatkan kenaikan pangkat tentu itu tidak terlepas dari proses administrasi (hasil wawancara pada tanggal 16 Oktober 2020)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pada wilayah Kapolres Gowa Pelaksanaan mutasi sangat berpengaruh terhadap instansi apapun itu, dan pelaksanaan mutasi itu sudah menjadi hal yang biasa dengan melihat beberapa pertimbangan tidak boleh langsung memutasikan seseorang tanpa pertimbangan tertentu seperti halnya pendidikan saya selaku paupangkat tentu itu semua harus di pertimbangkan sehingga saya di tempatkan pada bagian kepangkatan harus mampu mengatur apa-apa saja yang harus di persiapkan oleh anggota yang akan mendapatkan kenaikan pangkat tentu itu tidak terlepas dari proses administrasi.