

## PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL KEPOLISIAN DI LINGKUNGAN POLRES KABUPATEN GOWA

Dwi Rizky Kurniawan<sup>1\*</sup>, Ansyari Mone<sup>2</sup>, Nasrulhaq<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*The purpose of the study was to find out how the implementation of mutation based on the merit system, seniority system, spoil system in the district police. Gowa. This type of research uses a qualitative descriptive type of research.. Data collection technique using interview, observation and documentation methods. Data analysis technique by using data reduction steps, data presentation and the final stage. The results of the study indicate that 1) Merit System can be interpreted as a mutation process that is very well executed, but has not in accordance with the theory because in the implementation of mutations there are still some employees who don't know the reason for their transfer besides that, there are employees who mutation is not in accordance with the educational background possessed if compared to their position, as well as the presence of employees who have not been occupied his position but was transferred to another position, 2) seniority system can be interpreted as a mutation because it affects the level of seniority or because his work experience in the field has been in accordance with what was done because of the mutation of the Gowa Police Police Personnel, it was seen that an employee who was transferred based on the employee's experience or tenure but usually based on achievements and class rank and it's quite effective, 3) Spoil System In carrying out the mutation of the Gowa Police Police Personnel, it can be said that there is no can be separated from there are still based on kinship considerations. Could It is said that the implementation of this mutation prioritizes individual interests because it involves the basis of likes or dislikes because of proximity to the leader.*

**Keywords:** implementation, mutation

### Abstrak

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. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Merit 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, 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, 3) Spoil system dalam pelaksanaan mutasi personil Kepolisian Polres Gowa dapat dikatakan tidak bisa lepas dari masih ada yang berdasar pada pertimbangan kekeluargaan.

**Kata kunci:** pelaksanaan, mutasi

---

\* dwirezkykurniawan@gmail.com

## PENDAHULUAN

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 Sastrohadiwiryo (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.

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 di artikan 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.

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 Sastrohadiwiryo (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, dana bahkan jenjang organisasionalnya relatif sama. Jadi, dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang dan memberikan kinerja yang lebih baik.

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 di lakukan 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.

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 imperialisme 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).

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.

## **METODE PENELITIAN**

Berkaitan dengan judul penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran mengenai proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa yang terjadi secara objektif, maka penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan tentang bagaimana proses mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa. Metode ini dipilih karena peneliti dituntut untuk mampu mengumpulkan informasi aktual dan menggambarkan fenomena yang

berlangsung, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan Polres Gowa sebagai objek penelitian.

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 44 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).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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.

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.

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, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai yang bertanggungjawab khususnya mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa. Dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang kepolisian sebagai narasumber yang mengalami mutasi dan anggota kepolisian lainnya yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan mutasi personil kepolisian di lingkungan Polres Kabupaten Gowa dideskripsikan sebagai berikut:

## Merit System

Menurut Hasibuan (2016) adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

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.

Dari hasil wawancara diatas 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.

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 paurpangkat tentu itu semua harus di pertimbangkan sehingga saya di tempatkan pada bagian kepengkatan harus mampu mengatur

apa-apa saja yang harus di persiapkan oleh anggota yang akan mendapatkan kenaikan pangkat tentu itu tidak terlepas dari proses administrasi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan disesuaikan dengan teori mutasi menurut Hasibuan (2011:103). Dasar atau landasan Mutasi Personil Kepolisian mutasi mengenai Merit System 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 pekerjaan) dapat dikatakan belum sesuai dengan teori karena dalam pelaksanaan mutasi masih adanya beberapa pegawai yang belum tahu alasan mereka dimutasi selain itu, ada pegawai yang dimutasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki jika dibandingkan dengan jabatannya, serta adanya pegawai yang belum lama menduduki jabatannya tetapi dimutasikan lagi ke posisi yang lain. Sehingga ada beberapa pegawai juga yang belum mengetahui apa tugas dan fungsinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi Mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa belum sepenuhnya melihat prestasi kerja dari personil kepolisian polres Gowa sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi karena adanya faktor lain yang

menjadi pertimbangan Kapolres Gowa sebagai pengambilan keputusan.

### **Seniority System**

Menurut Hasibuan (2016) Seniority system adalah mutasi yang didasarkan pada landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. System mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pada wilayah Kapolres Gowa Pelaksanaan mutasi kesesuaian antara pengalaman kepemimpinan dan jabatan baru yang saya duduki sekarang saya rasa itu sudah relevan karena sebelum di mutasi kan pengalaman kepemimpinan juga menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk menduduki jabatan baru selain itu jabatan lama dan jabatan baru yang saya duduki sekarang tupoksinya tidak jauh berbeda sama-sama mengolah SDM dan lebih menekankan pada proses administrasi.

Dari beberapa hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pada Personil Kepolisian Polres Gowa sebelumnya ada Tim baperjakat yang berfungsi memberikan pertimbangan kepada

kapres Gowa mengenai anggota kepolisian yang akan dimutasi, dan mutasi itu tidak didasarkan pada seniority system, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang sudah lama menduduki jabatannya tetapi tidak pernah dimutasikan, selain itu ada pegawai yang belum lama menduduki jabatannya tetapi dimutasikan lagi ke jabatan yang lain. Seniority system juga tepat karena pegawai yang dari segi pangkat golongannya lebih tinggi dari pada atasannya serta beberapa pegawai yang menduduki jabatan/posisi sesuai dengan aturan. Dengan kata lain bahwa pelaksanaan mutasi personel kepolisian Polres Gowa tidak hanya melihat dari segi masa kerja seorang pegawai karena masa kerja seorang pegawai tidak bisa menjadi tolak ukur dalam pengisian jabatan yang sesuai dengan keahlian pegawai tetapi juga harus melihat prestasi kerja seorang pegawai. Berdasarkan hasil oservasi dilapangan kemudian peneliti mengatikan dengan teori mutasi menurut Hasibuan (2011) mengenai seniority system 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 71 tentu mampu menduduki jabatan yang baru serta melaksanakan pekerjaannya sebagaimana mestinya dan hasil dilapangan telah sesuai apa yang dilakukan karena mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa terlihat ditemukan pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman atau masa kerja pegawai tersebut tetapi biasanya berdasarkan prestasi dan pangkat golongan dan itu cukup efektif.

### **Spoil System**

Menurut Hasibuan (2016:102) Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas dapat dianalisis bahwa pelaksanaan mutasi atas dasar kekeluargaan, suka atau tidak suka, atau karena adanya kedekatan dengan dengan pimpinan itu merupakan hal yang wajar terjadi dalam pelaksanaan mutasi, tetapi hal itu juga tidak dapat dipungkiri jika benar adanya pegawai yang menduduki jabatan tertentu karena

adanya hubungan tersebut, tetapi juga dengan pertimbangan melihat prestasi kerja dari Personil Kepolisian Polres Gowa tersebut apakah layak atau tidak untuk jabatannya

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pada wilayah Kapolres Gowa Pelaksanaan mutasi penempatan kerja yang sekarang itu sangat berkaitan karena pengalaman menjadi salah satu penunjang jika kita ingin menduduki suatu jabatan yang baru dan menurut saya pengalaman kerja saya dengan jabatan baru yang saya duduki sekarang itu sudah sesuai baik itu pada saat menjadi Kepala 74 Satuan Lalu Lintas (Kasatlantas) maupun menjadi Kepala Urusan Bagian pengakhiran dinas dan penyaluran (Kaursubbaghirdinlur) karena menurut saya sama-sama mengatur Sumber Daya Manusia dan membutuhkan kepemimpinan yang baik.

Dari beberapa hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa dapat dikatakan tidak bisa lepas dari Spoil System karena dalam pelaksanaan mutasi pegawai masih 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. Hal ini dapat dilihat dari keputusan hasil rapat dari tim baperjakat yang bukan merupakan keputusan akhir, baperjakat menyampaikan pertimbangan teknis kepada kapolres dan keputusan akhir yang berhak menentukan adalah kapolres Gowa. Berdasarkan hasil observasi dilapangan melihat dari masa-masa kampanye calon kepala daerah sampai ada yang terpilih menjadi pemimpin tidak dipungkiri jika ditemukan adanya kepentingan individu dan kepentingan politik dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan disesuaikan dengan teori mutasi menurut Hasibuan (2011). Dasar atau landasan Mutasi Personil Kepolisian mengenai spoil system 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. pelaksanaan mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa dapat

dikatakan tidak 76 bisa lepas dari Spoil System karena dalam pelaksanaan mutasi pegawai masih 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. Hal ini dapat dilihat dari keputusan hasil rapat dari tim baperjakat yang bukan merupakan keputusan akhir, baperjakat menyampaikan pertimbangan teknis kepada kapolres dan keputusan akhir yang berhak menentukan adalah kapolres.

### KESIMPULAN

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, adapun beberapa kesimpulan dari setiap sistem yaitu: 1. Meryt system, dapat di artikan sebagai proses mutasi yang sangat baik di jalankan, 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 dilapangan telah sesuai apa yang dilakukan karena mutasi Personil Kepolisian Polres Gowa terlihat ditemukan pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman atau masa kerja pegawai tersebut tetapi biasanya berdasarkan prestasi dan pangkat golongan dan itu cukup efektif. 3. Spoil system, sistem ini dikatakan sebagai mutasi yang kurang baik untuk diterapkan, karena dalam pelaksanaannya mengutamakan kepentingan individu karena melihat dasar suka atau tidak suka karena kedekatan nya dengan pimpinan. Pelaksanaan mutasi pada polres Gowa dapat dikatakan 82 tidak bisa lepas dari Spoil System karena dalam pelaksanaannya pegawai masih berdasarkan pertimbangan kekeluargaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achadi, Endang, dkk. (2010). *Sekolah Dasar Pintu Masuk Perbaikan Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Gizi Seimbang Masyarakat*.

- Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 5(1), 42-48.
- Afifuddin dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Pengelolaan Pendidikan (Teori dan Praktek)*. Bandung: Prospect.
- Anggreini, Dewi. 2011. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga*. Bandung: Alumni Bandung.
- Moeloeng, Lexy J, (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian S. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian 2012.
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2012 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Mutasi Anggota Kepolisian.