BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemindahan atau mutasi dalam suatu organisasi merupakan kegiatan rutin untuk dapat melaksanakan prinsip *"the right man and the right place"*. Penafsiran konsep tersebut bukan hanya dilihat bagaimana menempatkan seorang pegawai/anggota sesuai dengan tempat dan kemampuannya, namun juga harus dilihat sebaliknya bagaimana seseorang menempatkan kepemilikan ilmu yang dimilikinya sesuai dengan kepemilikan keputusan yang dimilikinya. Dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh organisasi dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa jenuh hingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja Anggota Polri itu sendiri, selain itu untuk memenuhi keinginan, dari Anggota tersebut dengan minat dan atau bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeksprestasi yang dicapai oleh Anggota Polri yang bersangkutan mengingat sistem pemberian mutasi di maksudkan untuk memberikan peluang bagi aparat lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mutasi juga

merupakan suatu tindakan yang harus memperhatikan aspek ektivitasnya. Karena efektivitas merupakan salah satu unsur pokok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dalam setiap organisasi.

Adanya pelaksanaan mutasi ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organsasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berarti apa-apa jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Untuk melaksanakan mutasi dapat didasarkan pada beberapa alasan yaitu, kemampuan kerja, rasa tanggung jawab dan sebagainya. Agar mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi maka perlu adanya evaluasi pada setiap Anggota Polri dengan terus menerus secara objektif dan berkala melaksanakan tupoksinya masing-masing.

Dalam hal ini Anggota Polri sebagai aparat penegak hukum yang berintegritas dan memegang teguh tanggung jawabnya maka perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan di adakan pengembangan. Tujuan pembinaan dan pengembangan (Fathoni, 2006:194) tersebut diharapkan agar Anggota Polri yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai,

terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terwujudnya aparat-aparat penegak hukum yang setia dan taat kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga Anggota Polri hanya mengabdi kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparat yang bersih dan berwibawah. Salah satu bentuk dari pengembangan Anggota Polri adalah mutasi sebagai penjelmaan atau perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi Bidang Laboatorium Forensik (BIDLABFOR) Polda Sulawesi Selatan, maka dibutuhkan semangat kerja personil kepolisian yang tinggi dengan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Personil kepolisian sebagai abdi masyarakat yang menjaga keamanan, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat perlu memiliki semangat kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terwujud secara profesional, modern dan terpercaya (promoter).

Dengan meningkatnya semangat kerja para Anggota Polri tersebut diharapkan akan mencapai kinerja yang lebih baik dibidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga akan tercapai pula tujuan organisasi. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan atas pertimbangan kepentingan individu anggota dengan tetap mengutamakan kepentingan organisasi.

Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan masih terdapat Anggota Polri yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja, dimana Satuan kerja Bidang Laboratorium Forensik Polda Sulawesi Selatan telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja Anggota Polri tersebut. Sehingga Kinerja Anggota Polri yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan Anggota Polri tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dalam hal ini Sebagai induk organisasi dari anggota Polri.

Tabel 1
Lampiran Data Personel Yang Dipindah Tugaskan

No	Tahun Mutasi	Pangkat Jabatan	
		Perwira	Bintara
1.	2018	1	-
2.	2019	2	-
3.	2021	-	6
JUMLAH		3	6

Sumber : Subbagrenmin Bidlabfor Polda Sulawesi Selatan.

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah Anggota Polri yang melaksanakan mutasi baik itu mutasi jabatan atau mutasi antar satker di Bidang Laboratorium Forensik Polda Sulawesi Selatan sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2012. Bidang Laboratorium Forensik Polda Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan

peranannya di Area service yang dipimpin oleh kepala Bidang Laboratorium Forensik Polda Sulawesi Selatan yang bertanggung jawab kepada Kapolda Sulawesi Selatan.

Dalam perkembangannya, pengelolaan SDM Bidang Laboratorium Forensik masih memiliki banyak kendala. Hal ini diakibatkan cakupan tugas dan layanan Bidang Laboratorium Forensik yang cukup luas dengan area service 8 (delapan) Polda mengakibatkan tuntutan kinerja Polri menjadi sangat tinggi. Dengan cakupan tugas yang cukup luas, dan wilayah cakupan areal service Bidang Laboratorium Forensik mengakibatkan SDM secara kuantitas dan kualitas kurang. Mutasi yang dilakukan Bidang Laboratorium Forensik Polda Sulawesi Selatan merupakan salah satu langkah dalam “menyegarkan” organisasi/institusi sehingga dapat berkembang ke arah yang lebih baik dan lebih berintegritas. Maka dari itu sangat dibutuhkan langkah yang efektif dalam pelaksanaan mutasi jabatan ini karena hal ini tergolong cukup rawan sebab keilmiahannya sangat dituntut jangan sampai proses pelaksanaan mutasi jabatan yang ada tidak terselenggara dengan baik.

Secara umum penilaian terhadap kinerja Anggota Polri merupakan suatu proses membandingkan kinerja personil Polri dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih khusus dinyatakan bahwa penilaian kinerja Anggota polri merupakan proses dimana kontribusi personel Polri terhadap organisasi selama periode tertentu. Data yang diperoleh dari Sub bagian rencana administrasi (Subbagrenmin) pada

tahun 2018 sampai dengan Tahun 2021 tercatat sembilan 9 (Sembilan) orang personel yang dimutasi. Adanya jumlah personel yg mengalami mutasi semakin meningkat walapun jumlah personel di Bidlabfor Polda Sulawesi Selatan Sulawesi Selatan tidak sesuai dengan Daftar Susunan Personel (DSP) pada Biro SDM Polda Sulawesi Selatan. Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul **"Pola Mutasi Anggota Polri pada Bidang Laboratorium Forensik Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan."**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pola Mutasi Anggota Polri pada Bidang Laboratorium Forensik Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pola Mutasi Anggota Polri pada Bidang Laboratorium Forensik Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui Implementasi Pola Mutasi Anggota Polri pada Bidang Laboratorium Forensik Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat terhadap kepentingan Teoritis

   Sebagai usaha memperluas pengetahuan tentang pola mutasi anggota Polri pada Bidang Laboratorium Forensik Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

2. Manfaat terhadap kepentingan praktis

   Untuk memberikan kontribusi yang positif kepada instansi yang terkait melalui pola mutasi pada Anggota Polri.