

Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polres Bungo

Rido Kurniawan^{a1,*}, Ikhsan Alfarisi^{b2}, Joko Susanto^{c3}, H.M. Chotib^{d4}, Zepa Angraini^{e5}

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio Muara Bungo, Jambi

¹ridokurniawan27@gmail.com *; ²ikhsan.alfarisi@gmail.com; ³jokosusantoo251@gmail.com; ⁴mh.chotib@gmail.com;

⁵zepaangraini@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received, 2021-10-14

Revised, 2021-12-23

Accepted, 2021-12-31

Keywords

Implementation, Regulation, Mutation, Police, Bungo Police

ABSTRACT

Based on the regulations regarding mutations, this research is based on the limitation of promotion and demotional mutations within the Bungo Police Station, promotional mutations within the Bungo Police Station are still not on target for the purpose of implementing mutations both in terms of personnel and placement of mutations aimed at mutated personnel. and demotional mutations within the Bungo Police are one of the punishments that must be carried out by members of the Bungo Police in accordance with the results of the disciplinary hearing of the professional code of ethics received for violating the professional code of ethics. This study uses a descriptive type of research with a qualitative approach. The population in this study were all members of the Bungo Police. With a sample of 15 people who were taken using purposive sampling technique. The results showed that the implementation of the Regulation of the Head of the National Police of the Republic of Indonesia Number 16 of 2012 concerning Mutations of Police Members at the Bungo Police had been carried out in accordance with the mutation procedures and principles in the Perkap, namely the principles of legality, accountability, justice, transparency, objectivity and anti-corruption. The inhibiting factors for the implementation of the Regulation of the Head of the Indonesian National Police Number 16 of 2012 concerning Mutations of Members of the Indonesian National Police at the Bungo Police are the real number of Bungo Police personnel, which is very far when compared to the number of DSPP (List of Police Personnel Composition) of the Bungo Police which must still owned by the Bungo Police and there is still a lack of individual competency development for Bungo Police personnel to attend training or vocational education in order to develop the individual competencies of personnel to be professional in carrying out their duties.

PENDAHULUAN

Rakyat Indonesia pada masa sekarang telah memasuki pada masa globalisasi serta modernisasi yang penuh menggunakan tantangan yang menuntut masyarakat Indonesia menjadi insan yang berkualitas tinggi dengan wawasan luas dengan segala keterampilan yang dimiliki. Seiring menggunakan kemajuan pada bidang ilmu pengetahuan serta teknologi, maka setiap organisasi wajib bisa memanfaatkan serta mengelola asal daya manusia yg dimiliki dengan sebaik-baiknya buat mendukung dalam aplikasi tugas serta pekerjaan yg semakin kompleks serta menuntut keterampilan spesifik yang dimiliki oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya anggota Polres Bungo demi terlaksananya tugas sinkron dengan tujuan yg telah direncanakan. usaha yg dapat dilakukan organisasi atau forum yaitu dengan menggunakan pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat besar pengaruhnya dalam menunjang kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk meningkatkan



pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi. Salah satunya di Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Polres Bungo untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki sifat yang profesional, modern dan terpercaya yang digaungkan oleh institusi Kepolisian yang berada di Negara Republik Indonesia, diperlukan mekanisme perekrutan dan pembinaan terhadap pekerjaan ataupun profesi yang terencana dengan mempertimbangkan keseimbangan serta kepentingan organisasi dengan menggunakan pemberian peluang kepada seluruh individu, dan menempatkan setiap individu yang baik di jabatan yg tepat, salah satu proses pelatihan profesi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilakukan dengan menggunakan pelaksanaan mutasi disetiap jenjang kepangkatan secara rutin serta insidental sesuai kebutuhan organisasi atau pertimbangan kepentingan seseorang anggota sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Mutasi adalah suatu rotasi atau perubahan posisi, jabatan dan tempat pekerjaan baik yang bersifat promosi atau demosi didalam suatu organisasi. Dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut (Hasibuan, 2013).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa mutasi jabatan adalah pemindahan anggota dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang sifatnya promosi, setara ataupun demosi. Sifat mutasi di dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dijabarkan di bawah ini, yaitu:

Pertama Mutasi yang bersifat promosi adalah pemindahan ataupun pengangkatan anggota yang dilaksanakan dari suatu kedudukan atau jabatan ke kedudukan atau jabatan yang lain dengan tingkatan yang lebih baik atau lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Kedua Mutasi yang bersifat sepadan atau setara adalah pemindahan ataupun pengangkatan anggota dari suatu kedudukan atau jabatan ke kedudukan atau jabatan lain dengan tingkatan yang sepadan ataupun setara dengan kedudukan sebelumnya. Ketiga Mutasi yang bersifat demosi adalah pemindahan kepada anggota dari suatu kedudukan atau jabatan ke kedudukan atau jabatan lain dengan tingkatannya yang lebih rendah dan dapat juga kepada anggota tersebut bisa diberhentikan dari kedudukannya atau jabatannya.

Di dalam lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia, mutasi artinya hal masuk akal serta sering terjadi baik dilaksanakan atas kebutuhan organisasi (manajemen) juga atas asa anggota Polisi Republik Indonesia sendiri, umumnya memiliki tujuan yg sempurna yaitu buat membina dan menaikkan keterampilan yang menuntut keharusan buat dimiliki sang anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia agar dapat memecahkan permasalahan yang terjadi pada rakyat serta menjadi lebih bertanggung jawab lagi kepada korps ditempatnya menjalankan tugas.

Bagi setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sudah memiliki rasa nyaman dalam menggunakan jabatan serta lingkungan di tempat kerjanya, mutasi ialah sesuatu hal yang sangat tidak diinginkan pada kedinasan akan tetapi sebaliknya mutasi pula ialah hal yang sangat dinantikan bagi sebagian anggota yang mempunyai sifat tekad untuk mendapatkan pengalaman baru serta menggunakan tantangan yang baru dan lebih baik. Prinsipnya mutasi ialah suatu wujud perhatian seorang pimpinan kepada anak buahnya dengan menggunakan pertimbangan kepentingan seseorang anggota serta tetap mengutamakan pada kepentingan organisasi.

Kemampuan setiap individu anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya anggota Kepolisian Resor Bungo perlu dilatih dan ditingkatkan kemampuannya secara berkala dan berkesinambungan karena sumber daya manusia itu adalah aset yang sangat berharga bagi sebuah institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif dalam menjalankan tugas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi tanggung jawab Kepolisian Negara Republik Indonesia itu sendiri untuk menyelesaikan semua persoalan – persoalan yang kompleks yang menuntut kehadiran anggota Polri di tengah-tengah masyarakat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Masyarakat. Secara garis besar, pelatihan adalah proses yang mendidik dan melatih anggota Polri dari segi keterampilan dan sikap agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan profesional dan bertanggung jawab. Namun dalam perjalanannya mutasi bersifat promosi di lingkungan Polres Bungo terkadang masih belum tepat

sasaran dari tujuan pelaksanaan mutasi baik dari segi personil maupun tempat mutasi yang di tujukan kepada personil yang mutasi. Contohnya pada mutasi anggota Polri Polres Bungo yang bersifat promosi ini adalah hanya melihat persyaratan umum salah satunya persyaratan kepangkatan, karena dilingkungan Polri sangat mengedepankan kepangkatan yaitu yang senior wajib dihormati dan harus mampu memimpin suatu unit, satuan bahkan bagian di lingkungan Polres Bungo. Hal itu dikarenakan masih belum maksimalnya jumlah anggota Polri di lingkungan Polres Bungo yang sudah memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan-jabatan pada suatu Unit, satuan, bahkan bagian-bagian pada Organisasi Polri Polres Bungo.

Berikut jumlah anggota Polres Bungo yang dipromosi dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Anggota Polres Bungo yang dipromosi dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2020

Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
20	-	-	-	-	-	33	-	-	-

Sumber : Bag Sumda Polres Bungo tahun 2020.

Berdasarkan data di atas, pelaksanaan mutasi yang bersifat promosi sebanyak 20 personil pada bulan Februari 2020 dan 33 personil pada bulan juli 2020 dilakukan dengan tujuan untuk kepentingan lembaga atau organisasi sebagaimana dimaksud dan tercantum pada pasal lima huruf a dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia Polres Bungo, pelatihan profesi, pemberian wawasan serta pengalaman, dan peningkatan kemampuan pada setiap anggota yang bersangkutan.

Mutasi bersifat demosi, artinya pemindahan anggota Polisi Republik Indonesia berasal satu jabatan ke jabatan lain yang tingkatannya lebih rendah dan bisa pula diberhentikan berasal jabatannya karena melanggar kode etik profesi. Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi anggota Polri. Hampir dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pun anggota Polri yang merasa senang apabila mengalami hal ini. Mutasi bersifat demosi merupakan salah satu hukuman yang harus dijalankan oleh anggota Polri Polres Bungo sesuai dengan hasil putusan sidang disiplin kode etik profesi yang diterima. Namun dalam perjalanannya mutasi bersifat demosi, anggota Polri Polres Bungo yang melakukan pelanggaran kode etik profesi.

Berikut jumlah anggota Polres Bungo yang didemosi dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Anggota Polres Bungo yang mengalami mutasi bersifat Demosi dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2020

Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
-	-	-	-	-	6	5	-	-	-

Sumber : Bag Sumda Polres Bungo tahun 2020.

Berdasarkan data di atas, pelaksanaan mutasi yang bersifat demosi sebanyak 6 personil pada bulan juni yang disebabkan melanggar kode etik yakni menjadi oknum penggunaan obat-obat terlarang sedangkan 5 personil pada bulan juli 2020 yang disebabkan melakukan kelalaian dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan tahanan di rumah tahanan Kepolisian Sektor Jujuhan kabur. Oleh karena itu perlu dilakukan mutasi yang bersifat demosi guna untuk mempertanggungjawabkan perbuatan personil tersebut di atas.

Sesuai uraian pada atas, maka peneliti tertarik buat melakukan penelitian yang difokuskan di Implementasi Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Polres Bungo.

TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi

Ada aneka macam pendapat para pakar serta akademisi yang mengemukakan perihal pengertian berasal dari implementasi. Hal ini perlu dijelaskan supaya pemahaman perihal implementasi bisa disinkronisasikan berasal konsep penelitian terhadap suatu kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang sebagai fokus primer pada penelitian ini. sebab implementasi ialah aktivitas yang krusial dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan.

Implementasi mengacu pada tindakan buat mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan pada suatu keputusan. Tindakan ini berusaha buat mengganti keputusan-keputusan tersebut sebagai pola-pola operasional dan berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang sudah diputuskan sebelumnya. Implementasi hakikatnya pula ialah upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi sesudah acara dilaksanakan (Mulyadi, 2015). dari Mazmanian serta Sebatier (Waluyo, 2007), menjelaskan bahwa implementasi ialah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, umumnya pada bentuk undang-undang, tetapi dapat juga berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang krusial atau badan peradilan lainnya, keputusan tadi mengidentifikasi persoalan yang ingin diatasi, menjelaskan secara tegas tujuan atau target yang ingin dicapai menggunakan banyak sekali cara buat menstruktur atau mengatur proses implementasinya. Sedangkan dari Horn dalam Tahir (2014) mengartikan bahwa implementasi menjadi tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau grup-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan di pencapaian tujuan-tujuan yang sudah digariskan pada kebijakan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dipaparkan di atas, maka bisa diketahui bahwa implementasi adalah suatu proses yang berkaitan menggunakan kebijakan serta program-acara yang akan diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi, khususnya yang berkaitan menggunakan institusi negara serta menyertakan sarana serta prasarana buat mendukung program-program yang akan dijalankan tersebut.

Kebijakan Publik

Kebijakan publik ialah salah satu program yang menyertakan sarana serta prasarana dirancang oleh suatu organisasi atau institusi publik yang membutuhkan penerapan serta tujuan ke khalayak ramai dengan mempertimbangkan banyak sekali hal yang mempersulit dan mendukungnya.

Pressman serta Widavsky sebagaimana dikutip Budi Winarno (2002) mendefinisikan kebijakan publik menjadi hipotesis yang mengandung syarat-syarat awal serta akibat-dampak yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu wajib dibedakan menggunakan bentuk-bentuk kebijakan yang lain contohnya kebijakan swasta. Hal ini ditentukan oleh keterlibatan faktor-faktor bukan pemerintah. Robert Eyestone sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008) mendefinisikan kebijakan publik menjadi korelasi antara unit pemerintah dan lingkungannya. banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas buat dipahami, sebab apa yang dimaksud menggunakan kebijakan publik bisa meliputi banyak hal. dari Woll sebagaimana dikutip Tangkilisan (2003) menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah sejumlah kegiatan pemerintah buat memecahkan persoalan pada masyarakat, baik secara eksklusif maupun melalui banyak sekali lembaga yang mensugesti kehidupan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian terkait dengan kebijakan publik di atas, maka dapat diketahui bahwa kebijakan publik artinya serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang berorientasi pada tujuan eksklusif guna memecahkan persoalan-persoalan publik atau demi kepentingan publik. Kebijakan buat melakukan sesuatu umumnya tertuang pada ketentuan-ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang dirancang pemerintah sebagai akibatnya mempunyai sifat yang mengikat serta memaksa.

Mutasi

Mutasi artinya suatu perubahan posisi/jabatan/daerah/pekerjaan/ yang dilakukan baik secara horizontal ataupun vertikal (promosi/demosi) pada pada suatu organisasi (Mulyadi, 2015). Perubahan posisi jabatan/pekerjaan di sini masih pada level yang sama serta juga tidak diikuti perubahan taraf kewenangan, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah pada mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Mutasi ialah aktivitas ketenagakerjaan yang berkaitan menggunakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu menggunakan tujuan supaya tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam serta bisa memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada organisasi (Bedjo, 2012).

Intinya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, sebab tujuannya ialah buat menaikkan efisiensi serta efektifitas kerja pada perusahaan tersebut (Bedjo, 2012).

Sesuai beberapa pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa mutasi merupakan suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seseorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang diklaim setingkat atau sederajat. Mutasi ialah aktivitas rutin berasal perusahaan buat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

Ruang Lingkup Mutasi

Ruang lingkup mutasi meliputi seluruh perubahan posisi/pekerjaan/kawasan karyawan, baik secara horizontal ataupun vertikal (kenaikan pangkat atau demosi) yang dilakukan kerana alasan personal transfer ataupun *production* transfer didalam suatu organisasi (Bedjo, 2012).

1. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*) ialah perubahan kawasan atau jabatan karyawan namun masih di ranking yang sama di dalam organisasi itu. Mutasi horizontal meliputi "mutasi kawasan serta mutasi jabatan".
 - a. Mutasi kawasan (*tour of area*) ialah perubahan kantor, namun tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Sebabnya ialah sebab rasa bosan atau tidak cocok di suatu kawasan baik sebab kesehatan ataupun pergaulan yang kurang baik.
 - b. Mutasi jabatan (*tour of duty*) ialah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
2. Mutasi cara Vertikal merupakan perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, kenaikan pangkat atau demosi, sebagai akibatnya kewajiban serta kekuasaannya juga berubah. kenaikan pangkat memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedangkan demosi mengurangi *authority* serta *responsibility* seseorang karyawan.

Jadi promosi berarti kenaikan pangkat maupun kedudukan/jabatan, sedangkan demosi merupakan penurunan pangkat/jabatan ataupun kedudukan seorang.

Prosedur Mutasi dilingkungan Polres dalam Perkap Nomor 16 tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Adapun mekanisme Mutasi pada lingkungan kepolisian resort adalah sebagai berikut penjelasannya:

- a. Kasatfung/Kapolsek memberikan usulan untuk Anggota yang menggunakan kepangkatan AKP eselon IV A ke bawah yang akan dimutasikan antar Satfung/Polsek pada lingkungan kepolisian resort serta ditindaklanjuti oleh Kabagsumda;
- b. Adapun Kabagsumda melakukan: Pertama Penelitian persyaratan administrasi Mutasi mencakup kepangkatan, pendidikan, kompetensi, catatan personel, serta assessment; Kedua Sidang Dewan Pertimbangan Karier (DPK) tingkat Polres; serta Ketiga Penerbitan Keputusan Kapolres perihal Mutasi.

Prinsip-Prinsip Mutasi dalam Perkap Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Berdasarkan aturan ataupun regulasi di atas bahwa prinsip-prinsip dalam Mutasi adalah sebagai berikut: pertama adalah adanya Legalitas, ialah proses Mutasi jabatan dilaksanakan sesuai menggunakan peraturan yang berlaku; Kedua adalah Akuntabel, ialah proses pelaksanaan Mutasi Anggota bisa dipertanggungjawabkan sinkron ketentuan yang berlaku; Ketiga adalah Keadilan, yaitu proses Mutasi dilaksanakan menggunakan mempertimbangkan kesempatan serta hak yang sama bagi setiap Anggota tanpa adanya subordinat; Ke empat adalah Transparan, yaitu proses Mutasi Anggota dilaksanakan secara jelas mulai berasal perencanaan hingga menggunakan Sidang Dewan Pertimbangan Karier; Kelima adalah Objektif, yaitu proses Mutasi Anggota dilaksanakan menggunakan mengedepankan kompetensi individu Anggota, kompetensi jabatan, dan persyaratan yang ditetapkan; serta yang ke Enam adalah Anti KKN, yaitu proses mutasi dilaksanakan tanpa Korupsi, kolusi serta Nepotisme.

METODE PENELITIAN

Pada intinya metode penelitian yang dilakukan adalah cara ilmiah buat menerima data menggunakan tujuan serta kegunaan tertentu. Selanjutnya sebagaimana dijelaskan metode penelitian ialah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, menyimpulkan dan mencatat data yang bisa digunakan buat kepentingan penelitian (Sugiyono, 2014). Metode yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang berlandaskan fenomenologi dan kerangka berpikir konstruktivisme dalam membuat ilmu pengetahuan. Ini dimaksudkan buat bisa mengetahui dan menerima ilustrasi ihwal permasalahan yang terjadi pada kawasan serta ketika eksklusif lalu berusaha serta mengungkapkan kenyataan-fenomena yang terjadi menjadi solusi pemecahan persoalan mengenai informasi-informasi serta sifat-sifat asal populasi. Melalui penelitian yang dilakukan, dibutuhkan bisa mendeskripsikan dan menyebutkan secara rinci ihwal Implementasi Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Polres Bungo.

Sumber data pada penelitian ini ialah bersasal dari data utama serta sekunder. Adapun yang dimaksud menggunakan data utama ialah data yang dihasilkan secara langsung yang berasal dari pihak yang pertama atau asal sumber yang sebenarnya. Data utama tersebut, pada dasarnya ialah data tersebut dikumpulkan oleh peneliti yang bermanfaat buat menjawab pertanyaan penelitian. Data primer tersebut dapat berupa subjek penelitian (orang), baik secara perorangan, individu maupun kelompok. (R. A. Supriyono, 2018). Adapun informan yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah: Kepala Kepolisian Resor Bungo, Wakil Kepala Kepolisian Resor Bungo, Kepala Bagian Sumber Daya Kepolisian Resor Bungo, Kepala Satuan Samapta Bhayangkara Kepolisian Resor Bungo, Kepala Seksi Pengawas Kepolisian Resor Bungo, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Kepolisian Resor Bungo, 3 (Tiga) orang anggota Bag Sumda Polres Bungo, 3 (Tiga) orang anggota Polres Bungo yang di Mutasi Promosi, 3 (Tiga) orang anggota Polres Bungo yang di Mutasi Demosi. Adapun yang dimaksud dengan data sekunder ialah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti secara kebetulan ataupun tidak langsung, yakni meliputi media perantara. Data sekunder tersebut biasanya data yang berupa bukti, laporan cerita, ataupun catatan, jurnal, peraturan dan sebagainya (R. A. Supriyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polres Bungo

Berdasarkan Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia mengungkapkan bahwa mutasi jabatan ialah pemindahan anggota yang berasal dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang sifatnya promosi, setara maupun demosi. Sifat mutasi di dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, Mutasi bersifat kenaikan pangkat atau promosi ialah pengangkatan atau pemindahan anggota yang dilakukan berasal suatu jabatan atau kedudukan ke jabatan atau kedudukan yang lain dengan tingkatan yang lebih tinggi.

Kedua, Mutasi bersifat setara ialah pengangkatan atau pemindahan anggota dari suatu posisi ke posisi atau jabatan lain dengan tingkatan sejajar.

Ketiga, Mutasi bersifat demosi merupakan pemindahan anggota berasal suatu jabatan, posisi ke jabatan atau posisi lain menggunakan tingkatan lebih rendah dan bisa pula diberhentikan asal jabatannya.

Di dalam dinas Kepolisian Negara Republik Indonesia, mutasi ialah hal yang wajar dan seringkali terjadi baik dilaksanakan atas kebutuhan organisasi (manajemen) juga atas cita-cita anggota Polisi Republik Indonesia sendiri, biasanya mempunyai tujuan yang absolut yaitu buat membina serta meningkatkan keterampilan yang menuntut keharusan buat dimiliki oleh anggota Kepolisian Negara

Republik Indonesia supaya bisa memecahkan permasalahan yang terjadi pada warga serta menjadi lebih bertanggung jawab pada korps ditempat dia bertugas.

Adapun prinsip-prinsip Mutasi sudah diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dari pada itu dalam rangka melihat pelaksanaan mutasi anggota Polri di Polres Bungo, peneliti menggunakan prinsip-prinsip sebagaimana telah dijelaskan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu legalitas, akuntabel, keadilan, transparan, objektif dan anti KKN. Berikut peneliti jabarkan sebagai berikut:

1. Prinsip Legalitas

Pasal 3 huruf (a) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi harus dilaksanakan berdasarkan prinsip legalitas yaitu proses mutasi jabatan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sesuai hasil penelitian bisa diketahui bahwa berkaitan dengan prinsip legalitas terkait menggunakan pelaksanaan mutasi anggota Polisi Republik Indonesia pada Polres Bungo sudah sinkron dengan prinsip legalitas serta berpedoman pada Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 26 perihal mekanisme mutasi dilingkungan Polres, dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pertama, Kasatfung/Kapolsek mengusulkan Anggota menggunakan kepangkatan AKP eselon IV A ke bawah yang akan dimutasikan antar Satfung/Polsek pada lingkungan Polres serta ditindaklanjuti oleh Kabagsumda;

Kedua, Kabagsumda melakukan: Penelitian persyaratan administrasi Mutasi mencakup kepangkatan, pendidikan, kompetensi, catatan personel, serta assessment; dan Sidang Dewan Pertimbangan Karier (DPK) taraf Polres; serta Penerbitan Keputusan Kapolres perihal Mutasi.

2. Prinsip Akuntabel

Pasal tiga huruf (b) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi harus dilaksanakan sesuai prinsip akuntabel yaitu proses pelaksanaan mutasi anggota bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat diketahui bahwa terkait dengan prinsip akuntabel pada pelaksanaan mutasi baik yang bersifat promosi maupun demosi maka setiap pimpinan unit kerja dan satuan tugas yang ada di Polres Bungo dipersilahkan untuk menjelaskan dengan sejelas-jelasnya terkait dengan pekerjaan bidangnya yang kemudian dievaluasi untuk mengetahui kebutuhan apa saja yang diperlukan sampai dengan kinerja perindividu personil yang ada. Dari hal tersebutlah yang menjadi pertimbangan dasar pimpinan untuk memindah-tugaskan seorang personil demi kepentingan institusi. Dengan demikian kepala bidang (unit kerja dan satuan tugas) bertanggungjawab penuh terkait pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi.

3. Prinsip Keadilan

Pasal tiga huruf (c) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi wajib dilaksanakan sesuai prinsip keadilan yaitu proses mutasi dilaksanakan dengan mempertimbangkan kesempatan serta hak yang sama bagi setiap anggota tanpa adanya diskriminasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terkait dengan prinsip keadilan pada pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi telah berjalan dengan baik dan adil sesuai dengan kinerja dari masing-masing personil yang telah dipindah-tugaskan (mutasi). Yakni telah melalui beberapa tahapan dan penilaian dari masing-masing pejabat penilai yang nantinya langsung akan dibahas pada saat rapat internal dan mencapai kesepakatan yang sama dari seluruh pejabat penilai dan dewan pertimbangan karier agar personil yang akan dipindah-tugaskan (mutasi)

baik itu bersifat promosi maupun Demosi agar tidak merasa mendapatkan perlakuan yang dianggap diskriminatif.

4. Prinsip Transparan

Pasal tiga huruf (d) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi wajib dilaksanakan sesuai prinsip transparan yaitu proses Mutasi Anggota dilaksanakan secara jelas yang dimulai dari perencanaan hingga dengan Sidang Dewan Pertimbangan Karier.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa narasumber yang telah dilaksanakan dapat diketahui bahwa terkait dengan prinsip transparan pada pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi telah berjalan dengan transparan dan secara jelas tidak ada sembunyi-sembunyi yang berawal dari tahap persiapan hingga sampai kepada Sidang Dewan Pertimbangan Karier dan melibatkan seluruh Kasatfung/Kapolsek, melibatkan Sipropam selaku pengawasan terhadap penilaian personel baik yang melakukan pelanggaran maupun personel yang mendapatkan penghargaan sudah ada catatan personilnya di Sipropam Polres Bungo dan mengikut sertakan Siwas untuk mengawasi administrasi mutasi berjalan dengan transparan dan sesuai dengan prosedur di dalam perkap Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

5. Prinsip Objektif

Pasal tiga huruf (e) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi wajib dilaksanakan sesuai objektif artinya proses Mutasi Anggota dapat dilakukan dengan mengutamakan kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Yudha Pranata selaku Wakil Kepala Kepolisian Resor Bungo, bahwasannya bisa ditemukan serta bisa diambil kesimpulan bahwa berkaitan dengan prinsip objektif terkait dengan pelaksanaan mutasi jabatan baik itu bersifat promosi maupun demosi tetap memperhatikan kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya yang dimiliki oleh setiap anggota atau personil tentu masing-masing personil memiliki kelebihan dan kekurangan. Kendala utama dalam pelaksanaan mutasi di Polres Bungo ini mengenai Kompetensi Jabatan, karena jumlah Riil personil Polres Bungo yang berpangkat Inspektur berjumlah 64 (enam puluh empat) personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Polres Bungo dengan permasalahan tersebut tentu berdampak kepada banyaknya personel Polri Polres Bungo yang berpangkat Briptu di promosikan untuk mengisi jabatan Inspektur agar tidak ada kekosongan pada struktur organisasi, namun tetap memperhatikan aspek kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam pelaksanaan mutasi. Hal tersebut di atas telah cocok dengan hasil penelitian selama di lapangan bahwa berkaitan dengan jumlah Riil personil Polres Bungo yang berpangkat Inspektur berjumlah 64 (enam puluh empat) personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Polres Bungo.

Berkaitan dengan hal tersebut, berikut peneliti tampilkan data jumlah personil Polres Bungo berdasarkan DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo Bulan Januari tahun 2021 dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 3. Data Jumlah Personil Polres Bungo berdasarkan DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo Bulan Januari Tahun 2021

No.	Pangkat	Jumlah Personil
1	Pamen	5 Personil
2	Inspektur	213 Personil
3	Brigadir	785 Personil
4	ASN Polri	57 Personil

Sumber: Bagian Sumber Daya Polres Bungo, 2021

Berkaitan dengan hal tersebut, berikut peneliti tampilkan data jumlah Riil personil Polres Bungo Bulan Januari tahun 2021 dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 4. Data Jumlah Riil Personil Polres Bungo Bulan Januari Tahun 2021

No.	Pangkat	Jumlah Personil
1	Pamen	4 Personil
2	Inspektur	64 Personil
3	Brigadir	480 Personil
4	ASN Polri	12 Personil

Sumber: Bagian Sumber Daya Polres Bungo, 2021

Berkaitan dengan hal tersebut, berikut peneliti tampilkan data perbandingan jumlah DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo dengan jumlah Riil personil Polres Bungo bulan Januari tahun 2021, Polres Bungo masih kekurangan personil sebanyak 501 personil dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 5. Data Kekurangan Personil Polres Bungo Bulan Januari Tahun 2021

No.	Pangkat	Jumlah Personil
1	Pamen	1 Personil
2	Inspektur	150 Personil
3	Brigadir	305 Personil
4	ASN Polri	45 Personil

Sumber: Bagian Sumber Daya Polres Bungo, 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di atas dapat diketahui bahwa terkait dengan prinsip objektif terkait dengan pelaksanaan mutasi jabatan baik itu bersifat promosi maupun demosi tetap memperhatikan kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya yang dimiliki oleh setiap anggota atau personil tentu masing-masing personil memiliki kelebihan dan kekurangan. Kendala utama dalam pelaksanaan mutasi di Polres Bungo ini mengenai Kompetensi Jabatan, karena jumlah Riil personil Polres Bungo sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang harus dimiliki oleh Polres Bungo dengan permasalahan tersebut tentu berdampak kepada banyaknya personel Polri Polres Bungo yang berpangkat Bripta di promosikan untuk mengisi jabatan Inspektur agar tidak ada kekosongan pada struktur organisasi, namun tetap memperhatikan aspek kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam pelaksanaan mutasi.

6. Prinsip Anti KKN

Pasal tiga huruf (f) Peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mutasi wajib dilaksanakan sesuai dengan Anti KKN artinya prosedur mutasi dilakukan dengan tanpa adanya Korupsi, kongkalikong atau Kolusi serta Nepotisme.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terkait dengan prinsip Anti KKN pada pelaksanaan mutasi jabatan baik yang bersifat promosi maupun demosi telah berjalan dengan sesuai dengan prosedur pada regulasi perkap Nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, tetapi terkadang ada Kasatfung/Kapolsek yang meminta penambahan personil yang diinginkan karena ada hubungan emosional seperti teman lama atau bekas anak buah kepada personel yang diinginkan tetapi hal tersebut tetap melalui prosedur mutasi yang berlaku, Kasatfung/Kapolsek yang memiliki anggota tersebut tidak keberatan anggotanya di mutasikan dan personil yang bersangkutan juga mau dimutasikan. Hal tersebut sudah cocok dengan hasil penelitian di lapangan bahwa berkaitan dengan prinsip Anti KKN, Kasatfung/Kapolsek mempunyai hak untuk mengusulkan personil yang akan dimutasikan tetapi segala keputusannya kembali kepada Pimpinan.

Faktor-faktor penghambat Implementasi terkait dengan regulasi ataupun aturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polres Bungo

Adapun faktor-faktor penghambat Implementasi dari regulasi tersebut adalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbatasan Jumlah Personil Polres Bungo

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami dan bisa diberikan kesimpulan bahwa dipahami pada prinsip objektif terkait dengan pelaksanaan mutasi jabatan baik itu bersifat promosi maupun demosi tetap memperhatikan kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya yang dimiliki oleh setiap anggota atau personil tentu masing-masing personil memiliki kelebihan dan kekurangan. Kendala utama dalam pelaksanaan mutasi di Polres Bungo ini mengenai Kompetensi Jabatan, karena jumlah Riil personil Polres Bungo yang berpangkat Inspektur berjumlah 64 (enam puluh empat) personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Polres Bungo dengan permasalahan tersebut tentu berdampak kepada banyaknya personel Polri Polres Bungo yang berpangkat Briptu di promosikan untuk mengisi jabatan Inspektur agar tidak ada kekosongan pada struktur organisasi, namun tetap memperhatikan aspek kemampuan seseorang Anggota, kemampuan pangkat atau jabatan, serta persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam pelaksanaan mutasi. Hal tersebut sudah sesuai dengan hasil penelitian selama dilakukan dilapangan bahwasannya berkaitan pada jumlah Riil personil Polres Bungo yang berpangkat Inspektur berjumlah 64 (enam puluh empat) personil, hal tersebut sangat jauh sekali bila dilihat dari DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang seharusnya berpangkat Inspektur berjumlah 213 personil yang harus dimiliki oleh Polres Bungo.

Berkaitan dengan jumlah Riil Personil Polres Bungo masih sangat kurang jika dibandingkan dengan jumlah DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Personil Polres Bungo yang ada. Jumlah kekurangan personil Polres Bungo secara keseluruhan sebesar 501 personil.

2. Keterbatasan Kompetensi Individu Personil

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor-faktor penghambat Implementasi regulasi ataupun aturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota pada Kepolisian Negara Republik Indonesia di Polres Bungo Faktor penghambatnya mengenai Kompetensi individu karena untuk kemampuan pengembangan kompetensi individu seperti mengirimkan personil untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan agar dilakukan secara berkesinambungan untuk mengembangkan kompetensi individu personil. Namun dalam kenyataannya baru sebagian kecil personil Polres Bungo yang mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan, hal itu dikarenakan setiap Polres dibatasi jumlah pengiriman personil untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh setiap personil.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil pada penelitian ini serta pembahasan yang sudah dilaksanakan tentang Implementasi aturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Polres Bungo bisa diberikan kesimpulan bahwa hal tersebut terbilang terealisasi relatif baik tetapi tentunya masih wajib ditingkatkan supaya bisa lebih baik dari sebelumnya. Adapun kesimpulannya artinya bahwa sesuai Implementasi aturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Polres Bungo, dimana pelaksanaan mutasi personil Polisi Republik Indonesia pada Polres Bungo mengacu pada aturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2012 perihal Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaannya sudah sesuai dan berpedoman pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 3 tentang prinsip-prinsip mutasi yaitu legalitas (keabsahan), akuntabel (tanggung jawab), keadilan (kesamarataan), transparan (jelas), objektif (netral) serta mengakkan anti KKN. Adapun faktor-faktor penghambat Implementasi dari peraturan berkaitan dengan mutasi pada anggota kepolisian di Polres Bungo adalah

jumlah Riil personil Polres Bungo sangat jauh sekali bila dibandingkan dengan jumlah DSPP (Daftar Susunan Personil Polri) Polres Bungo yang harus dimiliki oleh Polres Bungo dan masih kurangnya pengembangan kompetensi individu personil Polres Bungo untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan kejuruan guna untuk mengembangkan kompetensi individu personil agar profesional dalam melaksanakan tugas.

Harapan ataupun saran yang bisa peneliti sampaikan terkait dengan penelitian ini yaitu, diharapkan Kepolisian Resor Bungo dan unsur-unsur terkait dalam proses pelaksanaan mutasi personil Polri Polres Bungo agar lebih meningkatkan profesionalitasnya terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut agar dapat menjadi solusi terbaik dalam mengembangkan unit kerja dan satuan tugas di lembaga Polres Bungo. Sebaiknya Kepala Bagian Sumber Daya membuat dan mengirimkan surat permohonan permintaan penambahan personil Polres Bungo yang ditanda tangani oleh Kepala Kepolisian Resor Bungo yang ditujukan kepada Kepala Kepolisian Daerah Jambi u.p. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi. Sebaiknya Kepala Bagian Sumber Daya membuat dan mengirimkan surat permohonan permintaan tenaga pendidik/instruktur untuk melaksanakan pelatihan pengembangan kompetensi personil Polres Bungo yang ditanda tangani oleh Kepala Kepolisian Resor Bungo yang ditujukan kepada Kepala Kepolisian Daerah Jambi u.p. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1]. Agustino, Leo. 2008. *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung dan Puslit KP2W Lemlit UNPAD.
- [2]. Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3]. Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya (Edisi5)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [4]. Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta CV.
- [5]. Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6]. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [7]. Supriyono, R. A. 2018. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [8]. Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta CV.
- [9]. Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi: Konsep, Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: YPAPI.
- [10]. Waluyo. 2007. *Manajemen Publik: (Konsep, Aplikasi dan Implementasi dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah). Cetakan I*. Bandung: Mandar Maju.
- [11]. Winarno, Budi. 2002. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressind

Peraturan

Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia