

**ANALISIS MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES
BINTAN**

SKRIPSI

ERMA YUNITA

NIM : 15612095



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES
BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi

ERMA YUNITA

NIM : 15612095

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES
BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

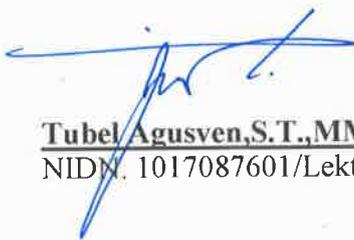
Oleh

Nama : Erma Yunita
NIM : 15612095

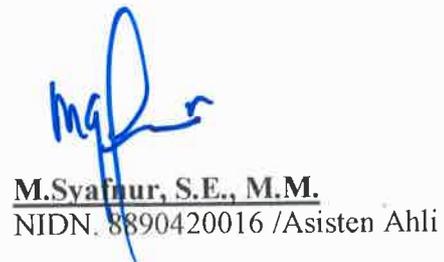
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

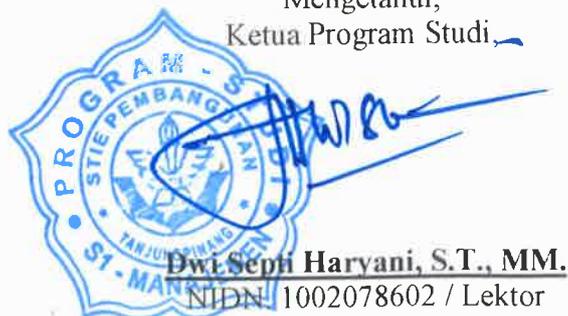


Tubel Agusven, S.T., MM.
NIDN. 1017087601/Lektor



M. Syafur, S.E., M.M.
NIDN. 8890420016 /Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., MM.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES
BINTAN

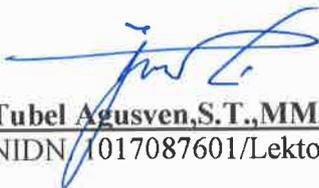
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Erma Yunita
NIM :15612095

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

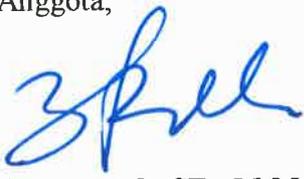
Ketua,


Tubel Agusven, S.T., MM.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Sekretaris,


Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN.1008108302 / Asisten Ahli

Anggota,


Armansyah, SE., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Chairy Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Erma Yunita
Nim : 15612095
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.11
Program Studi : S1Manajemen
JudulSkripsi : Mutasi Kerja Polisi pada Polres Bintang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa paksaan dari pihak manapun,dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 01 Agustus 2022
Penyusun,



ERMA YUNITA
NIM: 15612095

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji Bagi Allah SWT Pemelihara Seluruh Alam

*Sujud Syukur kusembahkan kepadamu Allah SWT Yang Maha
Pengasih Lagi Maha Penyayang.*

*Shalawat beserta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW Sebagai tanda
syukurku yang tidak terkira, kupersembahkan sebuah karya skripsi ini
untuk keluarga tercinta terutama Ayahanda Ibunda*

Dan Suami Tercinta

*Yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, yang tak putus dan
setiap sujudnya demi kesuksesan saya, serta tetesan keringat yang tak
terkira dan tidak bisa digantikan oleh apapun yang ada didunia ini, demi
sebuah ribuan tujuan yang harus dicapai ,jutaan impian yang dikejar,
sebuah penghargaan agar hidup jauh lebih bermakna.*

*Tidak menyangka saya bisa lewati semuanya walaupun terkadang
sempat berfikir tidak sanggup ,tetapi dengan izin Allah dan doa dari
kedua orangtuaku akhirnya aku bisa sampai dititik akhir ini.*

*Demikian skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku sebagai
tanda terimakasih atas segala jerih payah yang kedua orangtuaku lakukan
semua untukku.*

HALAMAN MOTTO

Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan
bagi siapapun, selama orang tersebut mau
berusahadan bekerja keras untuk memaksimalkan
kemampuan yang ia miliki, - Bambang Pamungkas

Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain,
tanpa kita kehilangan semangat. –Abrahamn Lincoln

Tangga kesuksesan tak pernah penuh sesak di bagian puncak
-Napoleon Hill

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES BINTAN”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah

banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Bapak M.Syafnur, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Kapolres Bintan beserta Staff yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
10. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan mereka kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Manajemen Pagi secara tidak langsung terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Teman-teman dekat yang telah menghambat penulis dalam penyusunan walaupun akhirnya selesai.
12. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 01 Agustus 2022
Penyusun,

ERMA YUNITA
NIM: 15612095

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. RumusanMasalah	6
1.3. TujuanPenelitian.....	6
1.4. KegunaanPenelitian	7
1.4.1. KegunaanIlmiah	7
1.4.2. KegunaanPraktis	7
1.5. SistematikaPenulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Mutasi Kerja.....	13
2.1.3. Polisi	22
2.4 Kerangka Pemikiran	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	27

BAB III METODELOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Jenis Data.....	33
3.2.1. Data Primer.....	33
3.2.2. Data Sekunder	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1. Populasi.....	35
3.4.2. Sampel.....	36
3.5. Definisi Operasional Variabel	37
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	38
3.7. Teknik Analisis Data	39
3.8. Jadwal Penelitian.....	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Gambaran Umum Polres Bintan	41
4.1.2. Lokasi Polres Bintan	42
4.1.3. Visi dan Misi Polres Bintan.....	42
4.1.4. Sarana dan Prasarana Jaringan Polres Bintan	44
4.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi Anggota Polres Bintan.....	44
4.1.6. Kode Etik Polisi Pasal 21 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011	53
4.1.7. Tata Tertib Kepolisian.....	54
4.1.8. Jumlah Anggota Polisi Polres Bintan	56
4.1.9. Jam Kerja Anggota Polisi Polres Bintan	57
4.1.10. Struktur Organisasi Polres Bintan.....	57
4.1.11. Karakteristik Informan	57
4.1.12. Reduksi Data	59

BAB V PENUTUP	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel1.1	Data Polisi diMutasi.....	
Tabel2.2	Penelitian Terdahulu	27
Tabel3.1	Jumlah Responden	35
Tabel3.2	Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel3.3	Jadwal Penelitian.....	
Table 4.1	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Frekuensi Mutasi.....	59
Table 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Alasan Mutasi	60
Tabel4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Ketepatan Mutasi	62
Tabel4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Pembebastugasan	64
Table 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator <i>Personnel Transfer</i>	66
Table 4.6	Hasil Penyajian Data.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar4.1	Peta Lokasi Polres Bintan	42
Gambar4.2	StrukturOrganisasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran1	Pedoman Wawancara
Lampiran2	Hasil Wawancara
Lampiran3	Tabel Observasi, Dokumentasi,dll.
Lampiran4	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran5	Keterangan <i>Plagiatism</i>

ABSTRAK

MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES BINTAN

Erma Yunita. 15612095.
Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Erma.yunita@yahoo.com/gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Mutasi Kerja Polisi Polres Bintan dan untuk mengetahui apakah Mutasi Kerja Polisi sudah berjalan dengan baik. jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian sebanyak 4 orang yaitu: Kepala Bagian SDM, dan 4 orang Polisi mutasi.

Sumber data penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber data.

Hasil wawancara di analisis dengan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi data. Setelah data sesuai dengan hasil wawancara selanjutnya data diolah dengan teknik reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi sudah berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Mutasi juga memberikan pengaruh positif bagi polisi dari segi semangat kerja, kompetensi kerja, dan kinerjanya. Sehingga tidak ada menimbulkan indikasi mutasi merupakan sebuah hukuman.

Kata kunci : Mutasi Kerja Polisi

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven, S.T., MM.
Dosen Pembimbing II : M.Syafnur, S.E., M.M.

ABSTRAC

POLICE WORK MUTATIONS POLRES BINTAN

Erma Yunita. 15612095.
Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
erma.yunita@yahoo.com/gmail.com

The purpose of this study was to find out how the implementation of Police Job Mutations at Polres Bintan and to find out whether Police Job Mutations had been going well. This type of research is descriptive qualitative research. The research informants were 4 people, namely: Headmaster, and 3 transfer police. Source so fresearch data used are primary data and secondary data. Data collection techniques using interviews, documentation, observation and literature study. Data analysis technique uses data validity test with data source triangulation technique.

The results of the interviews were analyzed by testing the validity of the data using the data triangulation technique. After the data is in accordance with the results of the interview, then the data is process educing data reduction techniques, presenting data and drawing data conclusions.

The results of the study indicate that the implementation of the mutation has been running in accordance with the applicable regulations and policies. Mutations also have a positive influence on police in terms of morale, work performance, and performance. So that no indication of mutation is a punishment.

Keywords: Police Job Mutation

*Adviser Lecturers I : Tubel Agusven, S.T., MM.
Adviser Lecturers II : M. Syafnur, S.E., M.M.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Polisi adalah anggota masyarakat yang digaji untuk menjalankan tugasnya secara penuh waktu tetapi masyarakat juga memiliki tanggung jawab yang sama sehingga semua anggota kepolisian tidak bisa lepas dari kehidupan bermasyarakat. Organisasi Polri juga di susun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian negara Republik Indonesia. Dokumen UU nomor 2 tahun 2002 ini mengatur tentang kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai Aparat pemeliharaan keamanan dalam negeri.

Melihat dari yang terkandung dalam UU, mengisyaratkan bahwa pentingnya keberadaan tenaga kepolisian yang profesional, Hal tersebut dapat dicapai oleh setiap kepolisian apabila polisi memiliki semangat kerja yang tinggi dan tetap berdiri dipedoman kepolisian. Disamping itu kesesuaian antara jumlah kepolisian juga harus seimbang dengan jumlah yang dibutuhkan masyarakat.

Polisi yang bertugas selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan kegiatan tugas lainnya. hal itu tidak lepas dari peran SDM yang terdapat

dalam masyarakat atau institusi. SDM adalah sumber daya yang terpenting dalam suatu institusi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam individunya maupun kelompok individu seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bagi peningkatan Kerja. Pengembangan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan yang ideal. SDM ditingkatkan berdasarkan berbagai program kerja yang sistematis dan terstruktur berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan keamanan bangsa ilmu dengan didukung oleh keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan yang Maha Esa.

Dalam proses meningkatkan keamanan Masyarakat, Lembaga Hukum salah satunya Kepolisian sering melakukan mutasi kepada seluruh Polisi. Selain untuk meningkatkan kualitas Polisi, mutasi juga memiliki tujuan untuk melakukan penyegaran terhadap para Polisi agar tidak menimbulkan kejenuhan dalam Bekerja.

Pada umumnya orang-orang sependapat bahwa mutasi merupakan Perpindahan yang biasa terjadi di Instansi pemerintah atau Lembaga Hukum. Menurut pasal 1 ayat 2 peraturan BKN 5/2019 mutasi adalah perpindahan tugas atau lokasi dalam 1 instansi pusat antar instansi pusat, 1 instansi daerah antar instansi daerah, antar instansi pusat dan daerah, dan perwakilan Negara Indonesia di Luar Negeri, serta atas permintaan sendiri.

Mutasi yaitu Kegiatan kerja yang ada hubungannya dengan proses atau langkah pemindahan fungsi, tanggungjawab dan status ketenagakerjaan agar yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja dan tentunya dapat memberikan prestasi kerja dengan semaksimal mungkin pada suatu lembaga (Siswanto, 2014).

Mutasi yang terjadi pada polisi sering di lakukan pada suatu Polres ke Polres yang lain yang sifatnya sejajar yang bertujuan untuk melakukan penyegaran, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam bekerja dan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Tidak hanya untuk penataan dan pemerataan kepolisian, mutasi juga dilaksanakan agar terpenuhinya keinginan polisi sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat menambah dan meningkatkan kinerja kepolisian.

Selain dapat mempengaruhi semangat kerja para polisi, tindakan mutasi kerja juga dapat menurunkan semangat kerja polisi jika atasan tidak melihat pada kepentingan bawahan. Semangat kerja akan berkurang jika polisi di pindahkan ke pangkat yang lebih rendah atau di pindahkan ke bidang yang tidak begitu menantang dari segi pekerjaan yang dijalani. Dengan pelaksanaan mutasi, polisi harus bisa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan harus memulai dari awal lagi untuk mengetahui lingkungan kerjanya (Ambarita, 2015).

Pada dasarnya Mutasi termasuk fungsi peningkatan kerja Anggota, tujuannya adalah untuk lebih mengembangkan efektivitas kerja dan efisiensi dalam suatu lembaga. Namun pelaksanaan kegiatan mutasi sering disalah artikan oleh sebagian orang yaitu dianggap sebuah hukuman (*Punishment*) atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Pendapat itu mendominasi sehingga menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi dilingkungan Kepolisian sehingga berpengaruh terhadap kinerja (Daryanto, 2013).

Dalam penelitian Ahmad Afiq, (2020) memberikan hasil penelitian terkait

deskripsi pelaksanaan mutasi yang dilakukan Kepolisian Resort Tanah Soraja peneliti menemukan masih terdapat anggapan bahwa Polisi yang dimutasikan merupakan hukuman bagi anggota tersebut, padahal setelah di teliti secara detail mutasi yang dilakukanyaitu untuk membentuk perilaku dasar dan cara bersikap anggota.

Begitu besar dampak dari adanya Mutasi, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan dari output organisasi/lembaga. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh polisi mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para polisi untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Secara teori banyak aspek-aspek yang mempengaruhi mutasi dalam suatu Lembaga dan salah satu aspek yang turut memegang peran penting dan perlu mendapat perhatian guna untuk meningkatkan kerja Polisi adalah dengan meningkatkan sistem dan kebijakan yang dilaksanakan dengan tepat dan benar.

Polres Bintan merupakan salah satu Polres yang berada di Bintan, Tlk. Bintan, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. menciptakan visi agar terwujudnya Postum SDM Polres Bintan yang Unggulbermoral dan modern dalam pelayanan prima kepada masyarakat, melalui penegakan hukum yang efektif, sinergi Polisian Proaktif guna mendukung terciptanya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian serta terjalinnya kemitraan dengan masyarakat dan instansi terkait berlandaskan kegotong royongan dalam rangka memantapkan Kamtibmas

Kabupaten Bintan.

Pelaksanaan mutasi yang dilakukan di Polres Bintan bertujuan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki oleh Lembaga pemanfaatannya yang optimal, sesuai prinsip "*therightmanontherightplace*". Selain dapat menambah semangat kerja Polisi, mutasi diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada para Polisi untuk lebih memperluas pengetahuan yang berdampak dengan meningkatnya kinerja.

Berdasarkan hasil pra wawancara awal yang dilakukan, maka di ketahui terdapat beberapa indikasi masalah yang berkaitan dengan mutasi kerja, yaitu:

1. Para Polisi yang dimutasi kerja ke tempat tertentu belumlah siap.
2. Beban kerja dan tanggungjawab yang tinggi juga salah satu masalah yang ditemui para Polisi sehingga ini akan menurunkan kinerja Polisi.
3. *Shocked by environment culture* juga menjadi masalah bagi Polisi karena belum mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan dan rekan kerja.
4. Adanya indikasi mutasi merupakan sebuah hukuman (*Punishment*).

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi tersebut masih perlu penyempurnaan agar mutasi polisi bisa berjalan dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan beban dan stress yang diterima polisi sehingga akan berdampak pada merosotnya kinerja polisi.

Polisi-polisi yang gagal atau tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan yang barunya akan mempengaruhi hubungan Polisi dengan masyarakatnya, dan

juga akan mempengaruhi kualitas Kerja. Fenomena seperti ini menjadi salah satu tanggung jawab bagi manajemen dilingkungan Keamanan. dalam hal ini Atasan atau Kapolri setempat untuk menanggulangi serta mengatasi permasalahan tentang mutasi kerja diPolres.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan-permasalahan diatas dan wawancara yang dilakukan, itu yang mendorong penulis untuk memilih judul penelitian mengenai **“ANALISIS MUTASI KERJA POLISI PADA POLRES BINTAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bersadarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut maka penulis menyusun beberapa masalah yang ada pada penelitian tersebut. Berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana pelaksanaan Mutasi Kerja Polisi pada Polres Bintan?
2. Apakah Mutasi Kerja Polres sudah berjalan denganbaik?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Mutasi Kerja Polisi pada Polres Bintan.
2. Untuk mengetahui apakah Mutasi Kerja Polisi sudah berjalan denganbaik.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori pada manajemen sumber daya manusia yaitu tentang mutasi kerja Polisi, dan semoga memberi manfaat bagi berbagai pihak.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan untuk menerapkan pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

c. Bagi Polres Bintan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pihak Polres sebagai masukan dan pertimbangan tentang Mutasi Kerja Polisi pada Polres Bintan

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lainnya, sehingga dengan adanya hasil penelitian ini akan membantu peneliti lain untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan.

1.5. Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan di gunakan sebagai pedoman ataulandasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pokok pembahasan penelitian. Bab ini berisi tentang profil singkat perusahaan dan hasil-hasil yang di peroleh pada saat penelitian dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari permasalahan yang teliti yang dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui hasil dari penelitian, serta saran-saran yang membangun untuk pihak-pihak yangterkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu langkah untuk memperbaiki masalah-masalah yang ada pada ruang lingkup tenaga kerja yang ada dilingkungan masyarakat, baik itu karyawan, pegawai, polisi dan sebagainya. Guna sebagai penunjang kegiatan suatu lembaga atau institusi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang sangat strategis terhadap sikap terampil, memotivasi, mengembangkan dan manajemen pengorganisasian untuk suatu sumber daya (Arif Yusuf Hamali, 2018). Semua kegiatan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sudah di jabarkan diatas tentu berhubungan dengan hasil akhir dan praktik dibidang manajemen yang sangat berpengaruh pada sumber daya itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia yang telah diatur secara benar dan mendetail diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja secara professional. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai ilmu juga sekaligus kesenian yang didalamnya bertujuan untuk mengatur keterkaitan dan hubungan tenaga kerja agar berjalan dengan efektif dan efisien guna membantu agar terwujud dan terciptanya tujuan perusahaan, lembaga, instansi tenaga kerja serta masyarakat (Hasibuan, 2019).

1.1.1.1. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga atau perusahaan, Sugiarta (Sunyoto, 2015) yaitu :

1. Lembaga atau perusahaan akan mempunyai system informasi sumber daya manusia (SDM) yang tepat dan akurat.
2. Lembaga atau perusahaan akan mempunyai hasil dari pekerjaan atau jabatan berupa gambaran atau criteria pekerjaan atau jabatan terkini. Lembaga atau perusahaan mempunyai kemampuan dalam menyusun dan
3. menentukan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan-kegiatan berbau bisnis.
4. Lembaga atau perusahaan akan bisa meningkatkan efesiensi dan efektifitas untuk merekrut dan menyeleksi tenaga kerja baru.
5. Bisa melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara tepat dan terarah.
6. Bisa melakukan penilaian terhadap tenaga kerja secara efektif dan efisien.
7. Dapat melaksanakan program membina dan mengembangkan karir sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.
8. Bisa melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.
9. Bisa menyusun upah dan gaji serta mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja, Nawawi (Yani, 2012) adalah :

1. Pekerja akan merasa nyaman dan mendapat kepuasan dalam bekerja.
2. Jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja akan terjamin.
3. Pekerja akan di mudahkan agar mendapatkan keadilan dari perlakuan yang

tidak sepiantasnya.

4. Pekerja akan memperoleh penilaian bekerja yang efektif.
5. Pekerja akan memperoleh gaji atau upah serta pembagian keuntungan secara layak melalui manajemen.

1.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) meliputi perencanaan kebutuhan MSDM, *Staffing* sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, serta pencapaian efektifitas lingkungan kerja. Penjelasan fungsi MSDM yang dikemukakan oleh (Priyono, 2016) sebagai berikut :

a. Perencanaan untuk keperluan Sumber Daya Manusia (SDM)

Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerjasuatu lembaga baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang serta menganalisa jabatan dalam lembaga untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan lembaga

Setelah kebutuhan sumber daya manusia telah ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang telah di sediakan. Terdapat dua kegiatan yang dilakukan yaitu penarikan calon atau pelamar pekerjaan dan selanjutnya pemilihan para calon atau pelamar yang di nilai paling memenuhi syarat.

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilaksanakan setelah calon atau pelamar telah dipekerjakan dalam kegiatan lembaga. Lembaga tersebut menentukan bagaimana sebaiknya dalam bekerja dan kemudian memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh pekerja, dan begitu juga sebaliknya.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Dengan menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, kemudian memperbaiki kualitas lingkungan kerja serta program-program perbaikan, memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama yaitu mengakui dan menaruh rasa hormat atau sifat respek terhadap hak-hak pekerja, melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja di sampaikan serta melakukan penelitian tentang kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.1.2. Mutasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Mutasi Kerja

Kata mutasi atau pemindahan telah banyak dikenal oleh kalangan masyarakat, baik dalam lingkungan kerja ataupun selain lingkungan kerja. Mutasi adalah suatu proses aktivitas atau kegiatan memindahkan tenaga kerja

atau pegawai dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain yang baru, dalam hal ini mutasi tidak selalu sama dengan pemindahan. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat yang baru.

Mutasi adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari suatu pekerjaan ke posisi pekerjaan lain yang gaji, tanggungjawab, dan jenjang organisasionalnya tetap sama. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan tenaga kerja aparat, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam lembaga tersebut (Hasibuan, 2017).

Mutasi adalah pemindahan pegawai atau aparat dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya, maupun lebih rendah dari semula (Manullang, 2014).

Mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk bisa menerapkan prinsip "*the right man on the right place*" (Daryanto, 2013). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang karyawan akan lebih berkembang.

Mutasi menurut UU No.5 tahun 2014 pasal 73-74 tentang permutasian aparatur negara yang jelaskan bahwa setiap aparatur Negara atau PNS dapat dimutasi tugas atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu

instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan daerah dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia diluar negeri. Mutasi dalam satu instansi pusat atau instansi daerah sebagaimana di maksud pada ayai (1) dilakukan oleh pejabat Pembina kepegawaian. Mutasi antar kabupaten atau kota dalam satu provinsi di tetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan dari kepala BKN. Mutasi antar kabupaten kota dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan dari menteri BKN. Mutasi provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN. Mutasi antar instansi pusat di tetapkan oleh BKN. Mutasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara untuk instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk instansi daerah. Sedangkan pada pasal 74 yaituketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, promosi, dan mutasi sebagaimana di maksud dalam pasal 69 sampai dengan pasal 73 diatur dalam peraturan pemerintah.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Mutasi Kerja

Adapun tujuan dari Mutasi (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja aparat/tenaga kerja
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara kerja dengan bagian pekerjaan atau jabatan kerja

3. Untuk memperbesar dan menambah ilmu pengetahuan aparat/tenaga kerja
4. Untuk menghilangkan rasa jenuh aparat/tenaga kerja terhadap pekerjaannya
5. Untuk memberikan daya tarik agar aparat/tenaga kerja mau berusaha meningkatkan karir yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang di lakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasi aparat/tenaga kerja
8. Untuk alat pendukung agar semangat kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan keamanan dan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama aparat/tenaga kerja

Tujuan program kepegawaian mutasi Polri (Moekijat, 2012) yaitu untuk :

1. Mempertahankan aparat-aparat yang telah lama masa bekerjanya sebagai salah satu bentuk perubahan atau pengurangan keperluan produksi
2. Mengembangkan kepandaian aparat dalam banyak macam bidang
3. Mengadakan pergantian antar regu
4. Menempati beberapa penempatan yang tidak memuaskan

Selain tujuan, mutasi kerja juga memiliki beberapa manfaat bagi aparat/pegawai. Manfaat mutasi (Siagian, 2012) yaitu :

1. Sebagai pengalaman baru
2. Pandangan kerja yang lebih luas
3. Mengurangi terjadinya kejenuhan dalam bekerja
4. Mendapat pengetahuan dan keterampilan kerja baru
5. Memperoleh perspektif baru mengenai kehidupan berorganisasi
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya promosi jabatan
7. Motivasi dan keinginan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan serta lingkungan baru yang di hadapi

Ada 4 macam manfaat mutasi Kerja (Endang, 2012) yaitu :

1. Untuk memenuhi kekurangan aparatur diposisi lain, sehingga tidak perlu merekrut tenaga kerja dari luar
2. Untuk memenuhi keinginan aparatur, yang dicocokkan dengan minat, keahlian dan bidang tugas dan kemampuannya
3. Untuk mengatasi rasa jenuh terhadap pekerjaan, jabatan dan suasana tempat kerja
4. Untuk memberikan motivasi kerja kepada aparat dalam bekerja dan mengembangkan kemampuannya

Selain itu, ada juga pokok-pokok kepolisian yang terkandung dalam peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Mutasi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah sebagai berikut :

1. Legalitas, yaitu proses mutasi jabatan di laksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku;
2. Akuntabel, proses pelaksanaan mutasi anggota dapat di pertanggungjawabkan sesuai ketentuan yang berlaku;
3. Keadilan, yaitu proses mutasi dilaksanakan dengan mempertimbangkan kesempatan dan hak yang sama bagi setiap anggota tanpa adanya diskriminasi;
4. Transparan, yaitu proses mutasi anggota dilaksanakan secara jelas mulai dari perencanaan sampai dengan siding Dewan Pertimbangan Karir;
5. Objektif, yaitu proses mutasi anggota dilaksanakan dengan mengedepankan kompetensi individu anggota, kompetensi jabatan dan persyaratan yang ditetapkan; dan
6. Anti KKN, yaitu proses mutasi dilaksanakan tanpa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Mutasi Kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan :

1. Penempatan anggota yang tepat pada jabatan yang tepat sesuai kompetensi dan prestasi tugas yang dimiliki (*Meryt System*)
2. Arah pemanfaatan pembinaan karir anggota
3. *Reward and Funishment*
4. Keseimbangan antara kepentingan organisasi dan anggota; dan
5. Senioritas tanpa mengubah kualitas

2.1.2.3. Dasar Pelaksanaan Mutasi Kerja

Ada tiga dasar pelaksanaan mutasi anggota aparatur (Hasibuan, 2017).

Dasar yang dimaksud yaitu :

1. *Spoil System* adalah jenis mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem dari mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.
2. *Seniority system* merupakan jenis mutasi yang didasarkan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari anggota yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.
3. *Merit system* adalah mutasi anggota yang didasarkan atas landasan bersifat alamiah, objektif dan hasil prestasi kerja. *Merit system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena semangat kerja akan menjadi meningkat, jumlah kesalahan yang dilakukan akan menurun, absensi anggota semakin membaik, disiplin anggota juga akan semakin baik serta jumlah kecelakaan kerja akan menurun.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Mutasi Kerja

Mutasi anggota dibedakan menjadi dua sumber (Pamungkur, 2016) yaitu :

1. Mutasi atas keinginan sendiri, anggota secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk pindah atau dipindahkan ketempat kerja lain yang ada dalam lingkungan instansi. Berbagai alasan sering mereka diskusikan agar di mutasi ketempat lain didalam

lingkungan kerja.

2. Mutasi atas kebijakan manajemen, manajemen sumber daya manusia akan memprogramkan kesehatan ini baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Jangka pendek biasanya ditujukan karena adanya keadaan yang mendesak, sedangkan untuk jangka panjang adalah untuk menjaga kontinuitas produksi maupun kontinuitas instansi secara besar.

2.1.2.5. Indikator-indikator Mutasi Kerja

Pada saat kegiatan mutasi pegawai, setiap instansi memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar-dasar pertimbangan yang akan dijadikan panduan untuk memilih anggota mana yang akan dimutasikan, biasanya instansi akan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang tidak sama dalam menentukan anggota yang akan dimutasikan (Hasibuan, 2013) menyebutkan indikator-indikator mutasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi, yang dilakukan sebagai perubahan posisi atau jabatan kerja dari tingkat rendah ke tingkat kerja yang lebih tinggi.
2. Demosi, bentuk mutasi vertical yang berbentuk penurunan pangkat, posisi atau jabatan ketingkat yang lebih rendah.
3. Penangguhan kenaikan pangkat, memindahkan anggota kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi ke pekerjaan semula.
4. Pembebasan tugas, skorsing yang dilakukan dengan membebas tugas seorang anggota dari posisi, jabatan, pekerjaannya, akan

tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

5. *Temporary transfer*, mutasi horizontal yang dilakukan dengan cara memindahkan anggota untuk sementara waktu dan pada jabatan tertentu sampai pejabat yang definitif menempati posisinya.
6. Rotasi pekerjaan, melakukan perputaran jabatan. Bentuk mutasi jenis ini biasanya dilakukan dengan tujuan untuk menambah ilmu pengetahuan anggota dan mengantisipasi dari rasa bosan dan jenuh. Istilah pada rotasi ini yaitu mutasi tempat, mutasi jabatan dan rehabilitasi.
7. Transfer produksi, mutasi yang dilakukan untuk mengisi kekosongan anggota pada suatu jabatan yang pada saat itu harus segera diisi dan peningkatannya terjamin.
8. *Replacement transfer*, pergantian anggota kerja dalam instansi yang ditujukan guna untuk mempertahankan tenaga yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerja yang baru. Dilakukan apabila instansi harus melakukan pengecilan anggota.
9. *Versatility transfer*, bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menepatkan anggota yang memiliki kepandaian tertentu pada posisi jabatan yang memang sedang membutuhkan kepandaian tersebut.
10. *Personnel transfer*, suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi karena keinginan anggota yang bersangkutan.

Penilaian Mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi promosi, Keunggulan Anggota dan Demosi (Simamora, 2014).

1. Promosi merupakan pemindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dan di sertai dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.
2. Keusangan anggota yang menekankan pada strategi dimana pemindahan anggota dapat menghindakan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
3. Demosi merupakan pemindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan dan statusnya pun lebih rendah.

2.1.3. Polisi

2.1.3.1. Pengertian Polisi

Menurut Undang-undang nomor 2 tahun 2002 Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban msyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Kepolisian Negara bertugas :

1. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
2. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam mejamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas dijalan.
3. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat,

kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.

4. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
5. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum.
6. Melakukan kordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
7. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
8. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
9. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
10. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang.
11. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Hal ini dapat dipahami sesuai dengan kamus besar bahasa Indonesia

(KBBI) . Polisi adalah suatu badan yang mempunyai tugas untuk menjaga keamanan, ketentraman, dan ketertiban umum (menangkap orang-orang yang melanggar hukum), merupakan suatu anggota badan pemerintah (pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban). Istilah “polisi” pada awalnya berasal dari bahasa Yunani “*politeia*” yang berarti seluruh pemerintahan Negara kota. Menurut sejarah pada abad sebelum masehi Negara Yunani terdiri dari berbagai kota yang di namakan “polis”. Pada zaman tersebut demikian luasnya bahkan meliputi seluruh pemerintahan Negara kota. Pengertian istilah polisi diberbagai Negara mempunyai tafsiran atau pengertiannya masing-masing seperti di Belanda dalam rangka Catur Praja dari Van Vollenhoven yang di temukan sebagai bagian dari pemerintahan. Sedangkan di Indonesia, istilah “polisi” dikemukakan oleh salah satu pakar ilmu hukum yang diketahui bernama Dr. Sadjijono, menurutnya istilah “polisi” adalah sebagai organ atau lembaga pemerintah yang ada didalam Negara. Sedangkan istilah “Kepolisian” adalah sebagai organ dan sebagai fungsi. Sebagai organ yaitu suatu lembaga pemerintahan yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi Negara. Sedangkan sebagai fungsi yakni tugas dan wewenang serta tanggungjawab lembaga atas kuasa undang-undang untuk menyelenggarakan fungsinya. Antara lain memelihara kemanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan masyarakat.

Pengertian kepolisian menurut ketentuan pasal 5 ayat (1) undang-

undang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Dari beberapa penjelasan mengenai istilah “polisi” dan “kepolisian” di atas, maka dapat di artikan sebagai berikut : kata polisi adalah sebagai instansi atau lembaga pemerintah yang ada didalam Negara. Sedangkan kata kepolisian sebagai organ dan fungsi. Dan jika di hubungkan dengan tugas yang secara universal untuk menjamin agar ditaatinya norma-norma atau kaidah-kaidah yang berlaku dimasyarakat.

2.1.3.2. Tugas dan Peran Polisi

Polisi adalah orang yang bertanggung jawab mengayomi dan melindungi masyarakat. Untuk itu polisi memiliki banyak tugas. Terdapat beberapa tugas dan peranan polisi menurut pasal 13 dalam undang-undang nomor 2 tahun 2002, yaitu:

- a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Menegakkan hukum
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian beralih status menjadi jawatan tersendiri di bawah langsung perdana menteri. Ketetapan pemerintah tersebut menjadikan kedudukan polisi setingkat dengan departemen dan kedudukan Kepala

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) setingkat dengan menteri.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Konsep Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang di Kembangkan untuk Penelitian (2022)

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Muhajid, Edwar	2018	Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan	Kualitatif	Pelaksanaan mutasi di pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaannya, pemerintahan dikelompokkan berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir dan kelowongan jabatan dan menyarankan agar tidak memandang mutasi sebagai hukuman

					melainkan sebagai suatu motivasi agar terus meningkat kualitas kerja dan pelayanannya.
2.	Krisdayanti, Edyanto	2017	Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa	Kualitatif	Dalam hal ini mutasi pegawai negeri sipil di daerah kabupaten Gowa, dapat dikatakan cukup mandiri, dalam arti seluruh keputusan-keputusan mengenai pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan berdasarkan kebutuhan di tetapkan sendiri oleh pemerintah daerah tanpa intervensi dari pemerintah tingkat atasnya.
3.	Farida, Haedar Akib, Suradi	2018	An Analysis of Employee Mutation at Personnel and	Kualitatif	One from of development toward civil srvants is mutation as the

	Tahmir		Human Resources Empowerment Agency in Jeneponto District		embodiment of organizational goals. Mutation can not be separated from several issues in reducing employee's motivation and morale. moreover, it is to meet the desire of employee's in accordance with their interest and respective duties. It can also be intended to ensure the trust of employees the management gives great attention to self development and provides compensation
4.	Waloyo, Rohmah Kurniawati	2022	Relationship of Mutation to career Depelopment Employee	Kualitatif	This study concludes that mutations are necessary for career development so that they can affect changes in the organization for the

					better. Researchers have tested and analyzed the need for mutations in employee career development. It has been tested and shown in the regression that there is a positive relationship between transfer and employee career development.
5	Eri Sapto Nugroho , Sukanto, dan Endah Setyowati	2014	Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang	Kualitatif	Penelitian terkait deskripsi pelaksanaan mutasi struktural yang dilakukan pemerintah kota malang dan peneliti menemukan masih terdapat anggapan bahwa karyawan yang di mutasikan adalah hukuman bagi karyawan tersebut, selain itu juga perasaan bersalah dari

					karyawan terkait perasaan kinerjanya yang kurang maksimal sehingga harus dimutasi.
--	--	--	--	--	--

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jika dirangkum menurut analisis, Penelitian ini adalah Penelitian yang bersifat Kualitatif dengan analisis data yang bersifat Induktif. Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan mendeskripsikan dan menggambarkan suatu variable, gejala dan keadaan suatu fenomena tertentu. Metodologi kualitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada sifat yang akan digunakan untuk meneliti pada kondisi-kondisi ilmiah atau bereksperimen, yang dimana peneliti sebagai instrument, serta mempunyai tujuan untuk menganalisis dan menggambarkan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang banyak secara individu maupun kelompok (Sugiyono, 2018). Penelitian kualitatif dilakukan untuk menganalisa kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari suatu sudut pandang atas interpretasi dari informan dalam tempat yang alamiah (Sudaryono, 2017).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan prosedur yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa kalimat-kalimat yang tertulis ataupun lisan dari beberapa orang dengan perilaku yang dapat di amati. Meneliti mutasi kerja guru merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mampu menjadi konsumsi masyarakat/publik. Secara fundamental, ilmu pengetahuan sosial bergantung pada pengamatan yang dilakukan pada manusia dan lingkungan sekitarnya. Penelitian kualitatif menyituasikan aktifitas pengamatan di lokasi tempat berbagai fakta,

data, bukti, atau hal hal lain yang terkait dengan penelitian atau hal hal yang terjadi. Hal ini mengaitkan kerangka interpretif sebagai alat penting. Peneliti akan masuk ke lapangan untuk memunculkan sekumpulan representasi, yang didapat dari catatan lapangan, wawancara, pembicaraan, fotografi, rekaman, catatan pribadi.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud memahami fenomena-fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian, serta menganalisis fenomena, kejadian, kegiatan sosial, kepercayaan, sikap, penglihatan dan tanggapan orang secara individu maupun kelompok (Sukmadinata, 2015).

Berdasarkan keseluruhan penjelasan pengertian diatas, penelitian kualitatif ini adalah jenis penelitian yang mempunyai tujuan atau hasil akhir agar dapat memahami fenomena tentang hal-hal yang akan terjadi pada subjek penelitian baik dalam gambaran maupun dalam bentuk bahasa atau kata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini akan mendeskripsikan atau menggambarkan tentang Mutasi kerja Polisi pada Polres Bintan.

3.2. Jenis Data

Apabila dilihat dari sumber datanya, maka untuk melakukan pengumpulan data dapat menggunakan dua sumber, yaitu :

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan di olah secara pribadi (individu) peneliti berdasarkan hasil dari wawancara yang di peroleh.

3.2.2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah ada dan tersedia dan di kumpulkan oleh pihak lain, diluar instansi yang diteliti. Data sekunder ini bisa di gunakan untuk mendukung informasi primer yang sudah diperoleh sebelumnya. Data sekunder ini bisa di peroleh dari buku-buku, arsip, laporan, publikasi dari pemerintah atau swasta, hasil sensus, jurnal dan lain-lain baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum di publikasikan (Sanusi, 2012).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik dari pengumpulan data berbentuk Tanya jawab yang dapat di lakukan secara langsung antar penulis dengan narasumber objek yang sedang diteliti oleh penulis (Supriyati, 2011).

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah atau menelusuri dokumen-dokumen (tertulis) yang terdapat pada Perusahaan (Arikanto, 2011)

3. Observasi

Observasi merupakan suatu cara atau langkah untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara mengamati dan berlangsung secara konteks natural. Pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam berinteraksi (Supriyati, 2011).

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dari bermacam-macam referensi yang relevan dan mempelajari yang berkaitan dengan fenomena yang akan di bahas. Data yang di peroleh dari studi pustaka adalah sumber informasi yang sudah di temukan oleh para ahli yang kompeten dibidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti. Dalam melakukan studi pustaka ini penulis berusaha mengumpulkan data dari beberapa referensi (Sugiyono, 2016).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dan mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti agar dapat mempelajari dan di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Jadi, didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi dan sampel adalah Polisi yang bertugas di Polres Bintan. Populasi yang ada di Polres Bintan berjumlah 399 Polisi yang bertugas.

Tabel 3.1
Jumlah Responden

No.	Jabatan Polisi	Jumlah
1.	Kapolres	1
2.	Wakapolres	1
3.	Bagops	8
4.	Bagren	5
5.	Bag SDM	6
6.	Baglog	5

7.	SI Dokkes	4
8.	Sitik	3
9.	Sippropam	5
10.	Sium	3
11.	Sikum	2
12.	Sihumas	3
13.	SPKT	7
14.	Sat Intelkam	16
15.	Sat Reskrim	29
16.	Sat Resnarkoba	12
17.	Satbinmas	8
18.	Satsamapta	38
19.	Satlantas	33
20.	Satpolairud	19
21.	Sattahti	3
22.	Siwas	3
23.	Sikeu	2
24.	Polsek Bintim	67
25.	Polsek Binut	67
26.	Polsek Gunung Kijang	21
27.	Polsek Tambelan	12
28.	Polsek Teluk Bintan	13
29.	Pam/BA Polres Bintan	3
Jumlah		399

Sumber : Polres Bintan

3.4.2. Sampel

Teknik Sampling adalah suatu cara atau teknik dalam melakukan pengambilan sampel (Sugiyono, 2018). Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik Purposive Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menetapkan kriteria-kriteria didalamnya.

Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel yang dilakukan dengan

cara menetapkan ciri-ciri khusus yang tentunya sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Dalam hal ini sampel sumber data purposive. Dilihat dari pernyataan Sugiyono yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dimiliki, dalam penelitian ini sampel berjumlah (4) orang. Sampel pada penelitian ini berdasarkan :

Kriteria :

1. Kabag SDM
2. Polisi yang mengalami Mutasi
3. Mutasi dalam 2 tahun Terakhir

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah pemberian atau penetapan makna untuk suatu variabel dengan detail kegiatan atau pelaksanaan operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorikan dan memanipulasikan variabel (Sutama, 2016). Definisi operasional variabel adalah sebuah definisi berdasarkan pada karakteristik yang dapat di amati dari apapun yang didefinisikan atau mengubah konsep dengan kata-kata yang menguraikan perilaku yang dapat diamati dan dapat diuji serta di tentukan kebenarannya oleh seseorang (Nurchahyo, 2016).

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Mutasi (X)	Menurut (Hasibuan, 2017) Mutasi adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari suatu pekerjaan ke posisi pekerjaan lain yang gaji, tanggungjawab, dan jenjang organisasionalnya tetap sama. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan tenaga kerja aparat, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam lembaga.	Menurut (Hasibuan, 2013) Indikator-Indikator dari Mutasi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Demosi 3. Penaikan kenaikan pangkat 4. Pembebasan tugas 5. <i>Temporary transfer</i> 6. Rotasi pekerjaan 7. Transfer produksi 8. <i>Replacement transfer</i> 9. <i>Versatility transfer</i> 10. <i>Personel transfer</i>

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian Kualitatif ini menggunakan Teknik Triangulasi Data. Teknik Triangulasi data adalah teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (Wijaya, 2018). Triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan beberapa data dari sumber yang telah ada (Sugiyono, 2015).

Adapun langkah-langkah dalam triangulasi data ialah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan atau observasi lapangan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan informasi yang diberikan di depan umum dengan informasi yang di katakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa saja yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan nya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Pengecekan bermacam-macam data untuk mendapatkan keabsahan informasi dapat menggunakan beberapa macam teknik Triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu macam teknik Triangulasi yaitu teknik Triangulasi Sumber. Teknik triangulasi sumber adalah teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip maupun dokumen lainnya (Wijaya, 2018).

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan menyeleksinya menjadi satuan yang dapat diolah. Pada tahap ini, data dikerjakan dan dimanfaatkan sampai peneliti

berhasil menyimpulkan keadaan yang sebenarnya untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian. Metode yang digunakan untuk mengelola data Kualitatif adalah dengan metode Induktif.

Metode induktif merupakan langkah analisis berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan. Selanjutnya dikembangkan hingga menjadi sebuah hipotesis. Berdasarkan hipotesis tersebut, data dicari kembali secara berulang-ulang sehingga selanjutnya hipotesis tersebut dapat disimpulkan hasilnya. Alur seperti ini bertujuan untuk menemukan suatu pendapat dari beberapa pendapat yang bersifat khusus. Dengan cara menghubungkan pendapat-pendapat yang telah diperoleh selanjutnya dan ditarik kesimpulannya secara umum.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga langkah (Sugiyono, 2016) yaitu :

1. **Reduksi data** yaitu proses dimana peneliti memilih data yang di anggap pokok untuk tetapkan ke dalam fokus penelitian. Dalam tahap ini data akan di analisis, direduksi, dan di rangkum. Dengan tujuan menemukan data yang paling dibutuhkan.
2. **Penyajian data** yaitu proses dimana data disajikan agar membentuk laporan pada penelitian.
3. **Menarik kesimpulan dan verifikasi** yaitu proses di mana data yang sudah ada disusun secara sistematis dan disimpulkan sesuai dengan fokus penelitian.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Arikunto, Ed.) (6 cetakan). Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. (D. Sunyoto, Ed.). Jakarta Barat: Jakarta Buku Seru.
- A Ambarita. (2015). *Manajemen Pembelajaran*.
- Daryanto. (2013). *Manajemen produksi*. Satu Nusa.
- Endang. (2014). *Modul Memahami Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Erlangga.
- Eri Sapto Nugroho, Sukanto, E. S. (2014). Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Kota Malang (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1123–1130.
- Farida, Haedar Akib, S. T. (2018). *An Analysis Of Employee Mutation At Personnel And Human Resources Empowerment Agency In Jeneponto District*. *Iosr Journals*, 23(4), 1–8. <https://doi.org/10.9790/0837-2304010108>
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Bumi Aksara. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Meleong, L..... (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Mandar Maju.
- Muh. Wahyu, Andi Gau Kadir, Irwan, A. L. (2012). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. *Government; Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 55–64.

- Muhajid, & Edwar. (2018). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Sinar Manajemen*, 5(2), 118–125.
- Mustaqimhasibuan, M. H., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan*. 2(1), 11–21.
- Nurani, H., & Listyani, E. I. (2013). *Evaluasi Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang*. 1–22.
- Philips. (2014). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3080–3091.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfa Beta.
- Sa'diyah, S. J. (2016). Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro. *Departemen Politik Dan Pemerintahan FIISIP UNDIP, 2015*, 1–18.
- Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (5th ed.). Bumi Aksara.
- Saing, B. (2017). Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Kajian Ilmiah*.
- Septiawan, K. S. (2014). *Menulis Ilmiah Metodologi Penelitian Kualitatif* (M. Prima (ed.); II, p. 5). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Siagian, S. p. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, RnD*. alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Yusuf, A. M. (2013). *Pengantar Ilmu Pendidikan (III)*. Balai Aksara.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Erma Yunita
TempatTanggalLahir : Tanjung Baru, 26 Agustus 1988
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Jl. Numbing No. 28 RT 002/005 Kel.
Sei Jang Kec. Bukit Bestari Kota Tanjungpinang
NoTelp/H : 082384834755
E-mail : 34ermayunita@gmail.com
RiwayatPendidikan :
1. SD : SD Negeri 007
2. MTS : MTS Nurul Amani
3. SMA : PKBM Maju Bestari
4. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang