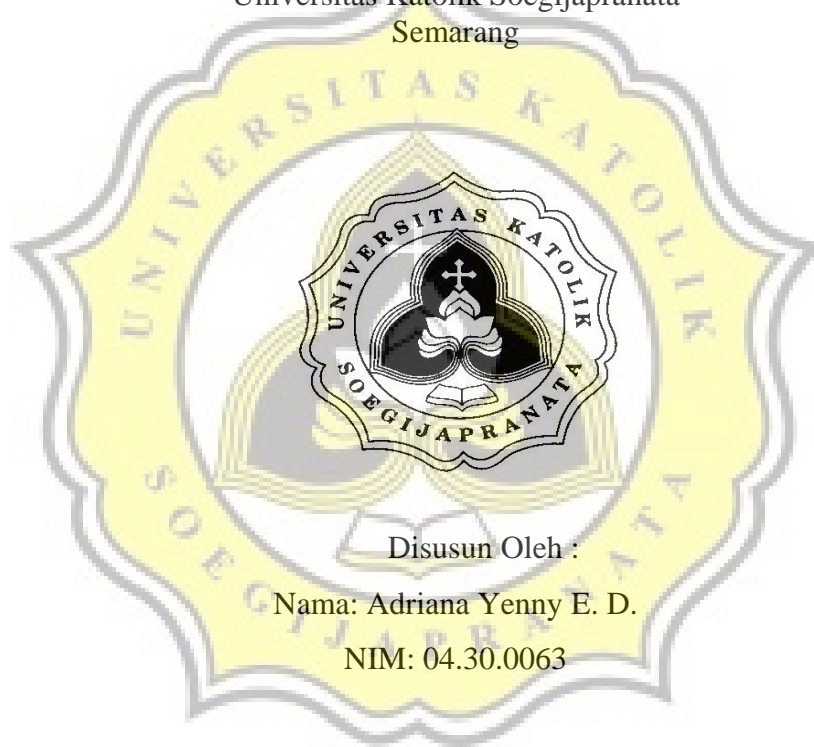


**PERSEPSI PEGAWAI KANTOR POLWILTABES SEMARANG  
TERHADAP MUTASI PEKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-1  
Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



Disusun Oleh :

Nama: Adriana Yenny E. D.

NIM: 04.30.0063

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2009**

## *Halaman Persembahan*

*Kupersembahkan Karya Sederhanaku ini Kepada:*

*Tuhan YME*

*Atas semua berkat, anugerah & kasih yang tidak ternilai*

*Untuk Mama, Papa yang selalu mencintai, menyayangi, mengasahi &  
mendukungku*

*Serta adik-adikku yang sangat aku sayangi*



## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PERSEPSI PEGAWAI KANTOR POLWILTABES SEMARANG  
TERHADAP MUTASI PEKERJAAN

Disusun Oleh:

Nama : Adriana Yenny E. D.

NIM : 04.30.0063

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik  
Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada: 3 Februari 2009

Disetujui di Semarang, 3 Februari 2009

Pembimbing,

(Dra. B. Irmawati, MS)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERSEPSI PEGAWAI KANTOR POLWILTABES SEMARANG  
TERHADAP MUTASI PEKERJAAN

Disusun Oleh:

Nama : Adriana Yenny E.D.

NIM : 04.30.0063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal: Maret 2009

Tim Penguji,  
Koordinator Penguji, (Anggota), Anggota,

(CH.Tri Harjanti N,SE,MSi) (Rudi Elyadi, SE, MM) (Dra. B. Irmawati, MS)

Dekan Fakultas Ekonomi,

(DR. Andreas Lako)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

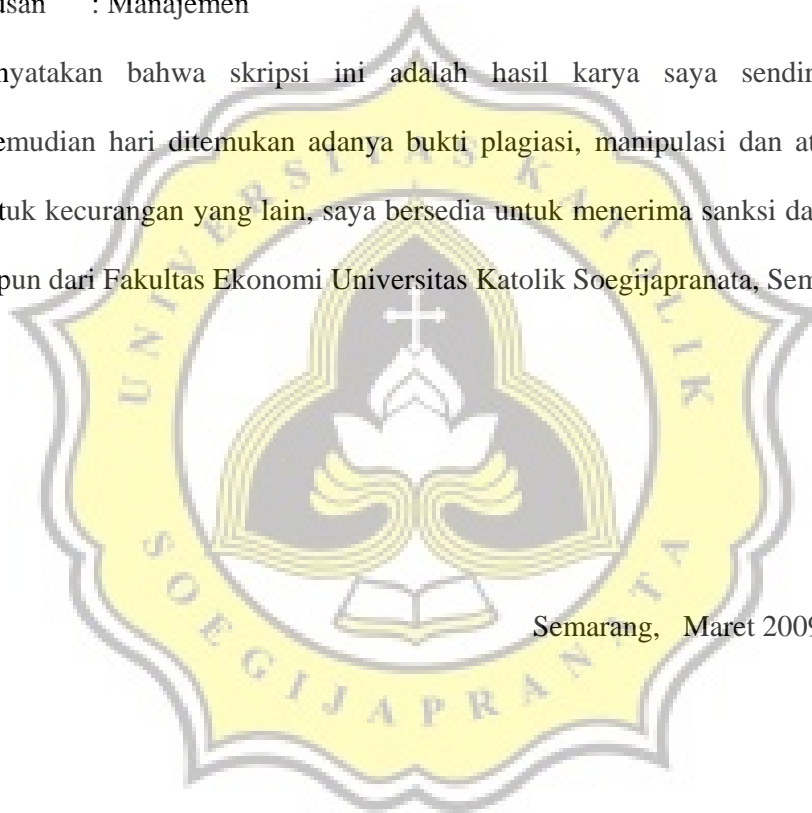
Nama : Adriana Yenny E.D.

NIM : 04.30.0063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.



Semarang, Maret 2009

(Adriana Yenny E.D.)

## KATA PENGANTAR

Sebagai awal pada kata pembuka ini, maka penulis ingin menghaturkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan anugerah-Nya, penulis telah berhasil menyelesaikan skripsinya yang berjudul: “PERSEPSI PEGAWAI KANTOR POLWILTABES SEMARANG TERHADAP MUTASI PEKERJAAN “.

Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana S-1 pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, maka penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Bapak DR. Andreas Lako, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Bapak Haryo Perwito, SE, M-TRM, selaku dosen wali, terima kasih atas semua pengarahan yang diberikan pada penulis selama menempuh kuliah.
3. Ibu Dra. B. Irmawati, MS, selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala bimbingan, waktu dan kesabaran yang luar biasa telah memberi arahan kepada penulis, serta nasihat-nasihat yang sangat membantu dalam melewati saat tersulit pada proses penyelesaian skripsi ini.

4. Mama, Papa, terima kasih atas segala restu, kasih sayang, pengorbanan, dukungan dan motivasi, baik secara materi maupun moril (Thanks Mam, Pap ...). Semoga saya mempunyai kesempatan untuk dapat memberikan kebahagiaan dan kebanggaan kepada mama dan papa, yang terpenting adalah doa mama, papa yang tiada henti di setiap langkahku untuk mewujudkan segala harapan dan cita-citaku.
5. Adik-adikku tersayang. Makasi ya .... atas semua keceriaan, doa dan dukungan yang selama ini kalian berikan untukku (I Love U All ...).
6. My Special One .... Makasi atas kesabaran, cinta, sayang, dukungan, nasehat dan doanya. U're complete me, Luv U .....
7. Terima kasih banyak buat sahabat-sahabat terbaik yang tidak bisa disebutkan satu per satu .... Kalian sahabat terbaikku, terima kasih atas semua dukungan, doa dan motivasi ..... Love U All.
8. Seluruh keluarga besar Universitas Katolik Soegijapranata dan semua pihak yang telah mendukung dan tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Maka pada kesempatan akhir kata ini, peneliti ingin meminta maaf jika ada kesalahan baik yang disengaja. Sekali lagi peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini sebab tanpa adanya bantuan tersebut, maka skripsi ini tidak akan dapat selesai dengan baik.

Semarang, Maret 2009

Adriana Yenny E.D.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Keaslian Skripsi .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	x
Daftar Tabel .....	xi
Abstrak .....	xii
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
1.1. LATAR BELAKANG .....	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH .....	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	6
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN.....	6
BAB II: LANDASAN TEORI .....	8
2.1. Pelatihan dan Pengembangan.....	8
2.2. Mutasi Pekerjaan.....	14
2.3. Analisis SWOT ( <i>Strength, Weakness, Opportunity, Threats</i> ).....	18
2.4. Peluang, Hambatan, Kelebihan dan Kekurangan Mutasi Kerja.....	20



2.5. Kerangka Pikir.....	25
2.6. Definisi Operasional.....	25
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Obyek Penelitian.....	26
3.2. Populasi.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Gambaran Umum Sistem Mutasi di Polwiltabes.....	29
4.2. Gambaran Umum Responden.....	30
4.3. Hasil Analisis dan Pembahasan.....	32
4.3.1. Peluang Mutasi.....	32
4.3.2. Hambatan Mutasi.....	36
4.2.3. Kelebihan Mutasi.....	40
4.2.4. Kelemahan Mutasi.....	43
4.3. Pembahasan.....	46
<b>BAB V: PENUTUP.....</b>	<b>49</b>
5.1. Kesimpulan.....	49
5.2. Saran.....	50
5.3. Keterbatasan.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Metode Pelatihan.....	13
Gambar 2.2. Tujuan Pelaksanaan Mutasi.....	15
Gambar 2.3. Matriks Analisis SWOT .....	19
Gambar 2.4. Kerangka Pikir Penelitian.....	25



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden .....	31
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terhadap Peluang Mutasi.....	32
Tabel 4.3. Hasil Wawancara Mengenai Peluang Mutasi (Berdasarkan 5 Responden).....	34
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Hambatan Mutasi.....	36
Tabel 4.5. Hasil Wawancara Mengenai Hambatan Mutasi (Berdasarkan 5 Responden).....	39
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Kelebihan Mutasi.....	40
Tabel 4.7. Hasil Wawancara Mengenai Kelebihan Mutasi (Berdasarkan 5 Responden).....	42
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Kelemahan Mutasi.....	44
Tabel 4.9. Hasil Wawancara Responden Terhadap Kelemahan Mutasi.....	45
Tabel 4.10. Ringkasan Tanggapan Responden Terhadap Mutasi.....	47

## ABSTRAK

Polisi yang profesional sangat dibutuhkan, sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam tubuh Polri seakan-akan menjadi sebuah keharusan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai aktivitas pelatihan dan pengembangan. Sesuai dengan teori mutasi pekerjaan merupakan bentuk dari *on-the job training*. Dengan proses mutasi pekerjaan maka akan memotivasi anggota polisi. Mutasi pada tubuh kepolisian merupakan hal yang umum terjadi. Hal ini dilakukan di seluruh wilayah di Indonesia. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PERSEPSI PEGAWAI KANTOR POLWILTABES SEMARANG TERHADAP MUTASI PEKERJAAN”.

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimanakah persepsi responden terhadap peluang mutasi pekerjaan?
- (2) Bagaimanakah persepsi responden terhadap hambatan mutasi pekerjaan?
- (3) Apakah kelebihan dari mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang?
- (4) Apakah kelemahan mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang?

Sedangkan tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui persepsi responden terhadap peluang mutasi kerja. (2) Untuk mengetahui persepsi responden terhadap hambatan mutasi kerja. (3) Untuk mengetahui kelebihan dari mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang. (4) Untuk mengetahui kelemahan mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang.

Obyek penelitian ini adalah Polwiltabes Semarang. Jumlah populasinya adalah 30 orang pegawai Polwiltabes Semarang. Maka penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, karena semua anggota populasi menjadi responden penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pembagian kuesioner. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data dengan analisis deskriptif kualitatif.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya adalah: (1) Persepsi responden terhadap peluang mutasi termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden, mutasi di Polwiltabes Semarang membuat mereka lebih fleksibel, lebih dapat menyesuaikan jadwal yang ada dan lebih mendapatkan kesempatan untuk lebih maju. (2) Persepsi responden terhadap hambatan mutasi termasuk dalam kategori rendah. Artinya menurut responden, mereka merasa cocok dengan lingkungan kerja yang baru, merasa sesuai dengan rekan sekerja yang baru, merasa sesuai dengan jenis pekerjaan yang baru dan tanggung jawab yang baru tidak memberatkan mereka. (3) Kelebihan mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang adalah mengatasi kejenuhan dalam bekerja, meningkatkan ketrampilan kerja, menambah wawasan baru, menambah semangat dan pengetahuan baru, meningkatkan disiplin, dedikasi dan memiliki nilai tambah bagi setiap anggota Polri. Kelebihan mutasi pekerjaan ini termasuk dalam kategori tinggi dan harus dipertahankan. (4) Kelemahan mutasi yang terjadi selama ini pada Polwiltabes Semarang adalah jika tidak sesuai dengan keinginan

menjadikannya malas bekerja, adaptasi sulit, metode kurang efektif. Hal ini patut mendapatkan perhatian lebih dari pihak pimpinan Polwiltabes supaya di masa mendatang jika melakukan mutasi disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang cocok, tempat kerja yang sesuai dan metode yang lebih efektif, sehingga dapat menjadikan mutasi kerja ini lebih berguna karena termasuk dalam kategori tinggi sehingga masih perlu diperbaiki. Metode yang efektif ini misalnya dengan melakukan tambahan pengajaran atau pelatihan di anggota kepolisian sehingga mereka akan lebih dapat menyerap dan mengerti pentingnya mutasi dan menyesuaikan diri dengan lebih mudah pada lingkungan kerja yang baru.

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah: (1) Sebaiknya pihak Polwiltabes Semarang dapat memperbaiki kelemahan mutasi pekerjaan yang ada karena masih tinggi kelemahannya. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang efektif, melakukan mutasi pekerjaan yang disesuaikan dengan karakter anggota kepolisian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak diketahuinya berapa kali anggota kepolisian atau aparat mengalami mutasi dalam kurun waktu 3-5 tahun terakhir. Pada penelitian berikutnya disarankan untuk menanyakan kepada responden berapa kali mereka telah mengalami mutasi.

