



PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI KABUPATEN PESAWARAN

Anita Gustina

Universitas Muhammadiyah Pringsewu

*Penulis, email : anita.18010001@student.umpri.ac.id

Abstrak

Kinerja Pendidik pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk kedepannya akan lebih berkualitas dibandingkan hari ini. Seorang pendidik akan merasa bangga dan puas dengan prestasi yang diraih berdasarkan kinerja yang diberikannya kepada sekolah.

Permasalahan penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik kurang maksimal, yang dianggap dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah rotasi dan perpindahan pekerjaan yang sering terjadi sebagai kebijakan baru pemerintah daerah atau kepala dinas pendidikan khususnya merotasi dan memindahkan kepala sekolah ke sekolah. yang tentu saja demi kepentingan bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh rotasi dan transfer kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedondong, Kabupaten Pesawaran tahun 2021).

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Nilai r -kuadrat sebesar 0,795 sehingga kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kedondong, Kecamatan Kedondong, Kabupaten Pesawaran memiliki relasi sebesar 79,5% terhadap variabel Rotasi dan Mutasi Kepala Sekolah. Dengan kata lain, rotasi dan mutasi mampu memiliki hubungan sebesar 79,5% terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kedondong, Kabupaten Kedondong, Kabupaten Pesawaran, yang artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan dalam koefisien determinasi berada dalam hubungan yang kuat dan 20,5% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Pendidik

Abstract

ANITA AGUSTINA of educators basically includes mental attitudes and behaviors that always hold the view that the work being done today must be of higher quality than the implementation of past work, in the future it will be of higher quality than today. An educator will feel proud and satisfied with the achievements achieved based on the performance he gives to the school.

The problem of this research is that the performance of educators is less than optimal, which is considered to be motivated by several factors, one of which is the rotation and job transfer that often occurs as a new policy of the local government or the head of the education office, especially rotating and transferring school principals to schools. , which of course is in the common interest. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of principal rotation and transfer on the performance of educators in Pesawaran Regency (Case Study at SMA Negeri 1 Kedondong, Pesawaran Regency in 2021).

The type of research used by the researcher is quantitative research. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression. The r -squared value is 0.795 so that the performance of educators at SMA Negeri 1 Kedondong, Kedondong District, Pesawaran Regency has a relationship of 79.5% to the Principal's Rotation and Mutation variables. In other words, rotation and mutation are able to have a relationship of 79.5% on the performance of educators at SMA Negeri 1 Kedondong, Kedondong Regency, Pesawaran Regency, which means that this shows the level of relationship in the coefficient of determination is in a strong relationship and 20.5 The remaining % is explained or influenced by other factors not identified in this study.

Keywords: Educator Performance

Open Access



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Website: <https://ukinstitute.org/journals/ijcc>

PENDAHULUAN

Sekolah dan tenaga pendidik merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika Tenaga Pendidik berhasil membawa kemajuan pada Sekolah, maka keuntungannya akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi Tenaga Pendidik, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi Sekolah, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Sekolah tersebut. Kinerja Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Sekolah dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para Tenaga Pendidik harus mendapat perhatian dari para pimpinan Sekolah tersebut, sebab menurunnya kinerja dari Tenaga Pendidik dapat mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang Tenaga Pendidik akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk Sekolah.

Melalui kinerja Tenaga Pendidik yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas Sekolah pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang baik dari Tenaga Pendidik tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari Tenaga Pendidik itu sendiri. Kinerja tenaga pendidik pada suatu instansi pendidikan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap tenaga pendidik dan kependidikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Tenaga Pendidik tersebut sesuai dengan peranannya dengan tujuan yang sangat mulia yakni berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Tenaga Pendidik memiliki peranan dan fungsi yang saling terkait dengan yang lainnya dalam pencapaian tujuan pendidikan di bangsa ini. Tenaga pendidik adalah ujung tombak peningkatan pendidikan. Di tengah masyarakat, mereka juga harus dapat menjadi contoh yang baik, serta menjadi aparatur sipil negara yang benar-benar melayani masyarakat. Salah satu ukuran keberhasilan suatu Sekolah atau instansi dilihat dari tingkat kinerja Tenaga Pendidik dalam mencapai sasaran dan tujuan Sekolah. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya yaitu terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Berdasarkan pengamatan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada SMA Negeri 1 Kedondong kabupaten Pesawaran bahwa kinerja Tenaga Pendidik kurang optimal yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Program Kegiatan SMA Negeri 1 Kedondong

No.	Bulan	Program	Realisasi
-----	-------	---------	-----------

			Program (%)
1.	Juni - Juli	PPDB	90 %
2.	Agustus	HUT RI	76 %
3.	Desember	Clasmeting	50 %
4.	Desember	Perombaan	10 %
5.	Januari - Maret	Penjaringan	89 %
6.	April	Kegiatan Pra	15 %
7.	Mei	Clasmeting	45 %

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat di lihat bahwa banyak dari kegiatan atau program-program yang tidak terealisasi secara keseluruhan, hal tersebut di karenakan dan diduga di latarbelakangi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah Rotasi dan mutasi jabatan sering terjadi seiring munculnya kebijakan-kebijakan baru pemerintah daerah atau kepala dinas pendidikan khususnya yang merotasi dan memutasi para kepala sekolah ke sekolah-sekolah, yang barang tentu demi kepentingan bersama, namun tidak bisa di pungkiri bahwa hal tersebut memberikan dampak pada kinerja Tenaga Pendidik yang berdampak pada kurang optimalnya kinerjanya khususnya di SMA N 1 Kedondong di mana kebijakan kepala sekolah lama akan berbeda dengan kebijakan kepala sekolah yang baru walau terkadang ada kesamaan namun hal ini tetap memberikan nuansa atau suasana yang berbeda, Para Tenaga Pendidik juga harus mampu beradaptasi dengan nuansa kepemimpinan yang baru. Dengan sering di lakukannya mutasi dan rotasi juga akan membuat sekolah mengadakan acara seremonial serah terima jabatan yang barang tentu akan memberikan dampak kepada Tenaga Pendidik di sekolah tersebut. Selain itu juga para tenaga pendidik atau guru harus mengikuti kebijakan- kebijakan baru sesuai dengan kemauan dan cara kepala sekolah yang baru, terlebih mutasi dan rotasi tersebut di lakukan dalam kurun waktu yang singkat tentu berdampak kurang baik. Maka dengan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja Tenaga Pendidik di SMA N 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran dengn mengaitkan rotasi dan mutasi.

METODE PENELITIAN

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono (2018: 38) “definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Tenaga Pendidik.

Populasi merupakan semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi bukan sekedar jumlah, melainkan meliputi seluruh karakteristik/sifat tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 48 orang.

Sampel merupakan sebagian objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2017: 116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian jumlah sampel yang dibutuhkan peneliti adalah Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab hasil hipotesis dan melihat besaran pengaruh rotasi dan mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik SMA 1 Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran maka digunakan statistik regresi linier berganda. Berikut hasil hitungan regresi berganda yang di dasari dari hasil penyebaran kuisioner kepada 48 tenaga pendidik SMA 1 Negeri Kedondong Kabupaten Pesawaran.

Tabel 2 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Liner Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Rotasi (X1) Mutasi (X2)	22,3271 ,506,65 3	1,315,15 3,152	,998,433	1,799 98,71 9,428	,084,00 0,671

Sumber: Data hasil pengolahan

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan penghitungan regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,327 + 1,506X_1 + 0,653X_2$$

Persamaan di atas merupakan bentuk persamaan Pengaruh rotasi dan mutasi kepala Sekolah terhadap kinerja tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 22,327. Nilai tersebut berarti apabila terdapat variabel rotasi (X1) dan mutasi (X2) nilainya adalah 0 maka Prestasi kerja (Y) nilainya adalah 22,327.
2. Koefisien regresi rotasi kepala sekolah (X1) sebesar 1,506. Nilai tersebut berarti apabila nilai variabel rotasi kepala sekolah (X1) naik sedangkan nilai variabel mutasi (X2) tetap maka kinerja tenaga pendidik (Y) akan meningkat sebesar 1,506. Koefisien bernilai positif yang berarti terdapat hubungan positif antara rotasi dengan kinerja tenaga Pendidik SMA Negeri 1Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran.
3. Koefisien regresi mutasi (X2) sebesar 0,653. Nilai tersebut berarti apabila nilai variabel Mutasi (X2) naik sedangkan nilai variabel rotasi (X1) tetap maka kinerja tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran (Y) akan naik sebesar 0,653. Koefisien bernilai positif yang berarti terdapat hubungan antara Mutasi dengan kinerja tenaga Pendidik SMA Negeri 1Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Rotasi/X1 dan Mutasi/X2) memiliki hubungan dengan variabel dependen (Kinerja Tenaga Pendidik/Y). Kriteria pengujian apabila nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Versi24.00 dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3 Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Rotasi (X1)	78,719	0.679	Signifikan
Mutasi (X2)	0.828	0.679	Signifikan

Sumber : Data Hasil Pengolahan

Berdasarkan perhitungan di atas didapat hasil sebagai berikut :

1. Nilai t-hitung Rotasi (X1) sebesar 78,719 > t-tabel (0,679), yang berarti terdapat hubungan Rotasi (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran (Y), dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Nilai t-hitung Mutasi (X2) sebesar 0,828 > t-tabel (0,679), yang berarti terdapat hubungan Mutasi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran (Y), dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Rotasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus Pada SMA Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran Tahun 2021). Berdasarkan perhitungan didapat Nilai t-hitung Rotasi (X1) sebesar 78,719 > ttabel (0,679), yang berarti terdapat hubungan Rotasi (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran (Y), dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Ada Pengaruh Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus Pada SMA Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran Tahun 2021). Nilai t-hitung Mutasi (X2) sebesar 0,828 > t-tabel (0,679), yang berarti terdapat hubungan Mutasi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran (Y), dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Ada Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus Pada SMA Negeri 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran Tahun 2021). nilai F-hitung sebesar 9,564 > F-tabel sebesar 3,19 (untuk pembilang df=2). Dengan demikian Hi ditolak dan H0 diterima.
4. Nilai koefisien regresi linear Berganda didapat nilai-square sebesar 0,795 sehingga Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran memiliki hubungan sebesar 79,5 % pada variabel Rotasi dan Mutasi Kepala Sekolah. Dengan kata lain, Rotasi dan mutasi mampu memiliki hubungan sebesar 79,5% terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Kedondong Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran yang berarti bahwa hal ini

menunjukkan tingkat hubungan pada koefisien determinasi masuk dalam hubungan yang kuat serta sisanya sebesar 20,5 % dijelaskan atau dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

PENGAKUAN

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Edi Sutrisno. 2016. “Pengukuran Kinerja Sektor Publik”. Yogyakarta: BPFE
- Edwan. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2”. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12”. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. 2018. Human Resources Management, 8th edition”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah . 2014. “Human Resources Management, 8th edition”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan” Yogyakarta: BPFE.
- Matlthis, Jacson. 2019. MSDM dan Kebijakan Publik . Yogyakarta: BPFE
- Moekijat, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins. 2018. Human Resources Management”. Jakarta: Rineka Cipta.