

**ANALISIS KINERJA GURU PASCA MUTASI PADA
SMP NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SAMSINAR
NIM: 15612148**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS KINERJA GURU PASCA MUTASI PADA SMP
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

SAMSINAR

NIM: 15612148

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSetujuan / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS KINERJA GURU PASC A MUTASI PADA SMP NEGERI 4
TANJUNGPINANG

Ditujukan Kepada :

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

Oleh

Nama : SAMSNAR
NIM. 15612148

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011000902 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Rismawati, S. Susa, M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Imran Idris, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KINERJA GURU PASCA MUTASI PADA SMP NEGERI 4
TANJUNGPINANG**

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : SAMISNAR

NIM: 15612148

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011080902/Asisten Ahli

Sekretaris,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Anggota,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016/Lektor

Tanjungpinang, 13 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Lanjungpinang.



Chairy Marlinda, SE, MA, AK, CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Samsinar
Nim : 15612148
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,31
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Guru Pasca Mutasi Pada SMP
Negeri Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Desember 2019

Penyusun,

Samsinar

NIM : 15612148

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah SWT Pemelihara Seluruh Alam

Sujud Syukurku ku persembahkan 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

Ayahhanda Samsuddin

Ibunda Aminah

dan saudara-saudaraku

yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, yang tak putus dan setiap sujudnya demi kesuksesan saya, serta tetesan keringat yang tak terkira dan tak bisa digantikan oleh apapun yang ada di dunia ini, demi sebuah ribuan tujuan yang harus dicapai, jutaan impian yang akan dikejar, sebuah penghargaan agar

hidup jauh lebih bermakna

juga dengan bangga, kupersembahkan agar hidup jauh lebih baik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”

(Qs. Al-Ankabut : 6)

Lebih baik bertempur dan kalah dari pada tidak pernah bertempur sama sekali

(Arthur Hugh Clough)

I had done my best.

And I keep trying my best.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**ANALISIS KINERJA GURU PASCA MUTASI PADA SMP NEGERI KOTA TANJUNGPINANG**”. Guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda SE., M.,Ak., Ak.,CA A selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami SE.,M.,Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I dan III bidang akademik dan kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Ir. Imran Ilyas M.,M. selaku ketua Program studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryanti, S. T ., M. M. Selaku sekretaris program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S. T ., M. M. Selaku dosen pembimbing I yang telah membantu membimbing sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.

6. Ibu Risnawati, S .Sos., M .M Selaku dosen pembimbing II yang telah membantu membimbing sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
7. Bapak dan ibu dosen serta staf-staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dari segi informasi kepada penulis.
8. Untuk kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Samsuddin dan Ibu Aminah serta saudara-saudara ku, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang serta memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
9. Tidak lupa terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang telah membantu penulis untuk terus berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini, dorongan dan semangat yang dilontarkan menjadi pacuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalma penyelesaian penelitian ini. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi kita semua khususnya bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

Samsinar

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xii
ABSTRACK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

2.1	Tinjauan Teori	10
2.1.1	Manajemen	10
2.1.1.1	Pengertian Manajemen	10
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1	Pengertian MSDM.....	11
2.1.2.2	Fungsi-fungsi MSDM.....	12
2.1.2.3	Tujuan MSDM.....	15
2.1.3	Kinerja	13
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	16
2.1.3.2	Faktor-Faktor Kinerja`	18
2.1.3.3	Indikator Kinerja.....	22
2.1.4	Mutasi	24
2.1.4.1	Pengertian Mutasi	24
2.1.4.2	Tujuan Mutasi.....	25
2.1.4.3	Faktor-Faktor Mutasi.....	27
2.1.4.4	Indikator Mutasi	29
2.2	Kerangka Pemikiran	30
2.3	Penelitian Terdahulu.....	31
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Jenis Data	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel	38
3.5	Definisi Operasional Variabel	39
3.6	Teknik Pengolahan Data	40
3.7	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1	Hasil penelitian.....	44

4.1.1	Gambar Umum SMP N 4 Tanjungpinang	44
4.1.1.1	Profil SMP N 4 Tanjungpinang	44
4.1.1.2	Visi Misi SMP N 4 Tanjungpinang	45
4.1.1.3	Struktur Organisasi	46
4.1.2	Tugas dan Tanggungjawab	46
4.1.3	Analisis Kinerja Guru	55
4.1.3.1	Rdeuksi Data.....	55
4.1.3.2	Penyajian Data.....	77
4.1.3.3	Penerikan Kesimpulan.....	79
4.1	Pembahasan	83
BAB V	PENUTUP	85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Rekapitulasi Wawancara Menguasai Segala Sesuatu Yang Berkaitan Dengan Persiapan Program Pembelajaran Di Kelas.....	56
Tabel 4.2	Rekapitulasi Wawancara hasil kerja guru pasca mutasi.....	58
Tabel 4.3	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.....	59
Tabel 4.4	Rekapitulasi Wawancara materi ajar yang disampaikan guru pasca mutasi sesuai dengan capaian pembelajaran.....	61
Tabel 4.5	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi mampu mengerjakan tugas-tugas lain selain mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	62
Tabel 4.6	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi mampu melakukan improvisasi jika dalam proses mangajar terdapat alat bantu yang tidak dapat digunakan / rusak.....	64
Tabel 4.7	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi sering membantu rekan kerja lainnya apabila tugasnya sendiri sudah diselesaikan.....	66
Tabel 4.8	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif.....	68
Tabel 4.9	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi melakukan pekerjaan sebagai guru dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar dan penilaian hasil belajar peserta didik.....	69
Tabel 4.10	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi menggunakan media pembelajaran secara optimal.....	71
Tabel 4.11	Rekapitulasi Wawancara komunikasi guru pasca mutasi dengan siswa berlangsung dengan baik selama proses	

	pembelajaran maupun sesudah proses pembelajaran.....	73
Tabel 4.12	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi berkomunikasi dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran.....	74
Tabel 4.13	Rekapitulasi Wawancara guru pasca mutasi sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.....	76
Tabel 4.14	Hasil Penyajian Data.....	77

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SMP N 4 Tanjungpinang.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Hasil Wawancara
Lampiran 3	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA GURU PASCA MUTASI PADA SMP NEGERI 4 TANJUNGPINANG

Samsinar, 15612148. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Samsinar31@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk menganalisis kinerja guru pasca mutasi pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumen dan studi pustaka. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 4 orang yang terdiri dari kepala sekolah dan guru mutasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kinerja Guru Pasca Mutasi Pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang sudah cukup baik tetapi masih perlu adanya perbaikan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil dari wawancara kepada kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan dari hasil analisis oleh peneliti Poin yang masih perlu diperbaiki yaitu pada kualitas kerja karena guru pasca mutasi masih butuh penyesuaian dengan lingkungan kerja yang baru serta proses administrasi yang berbeda dengan sekolah lama. Kemudian pada kemampuan kerja, masih perlu adanya perbaikan karena masih ada guru yang tidak dapat menggunakan media pembelajaran secara optimal dikarenakan mereka belum mengetahui prosedur peminjaman media pembelajaran tersebut.

Kata kunci : kinerja guru, mutasi kerja

Dosen pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, ST., M.M

Dosen pembimbing II : Risnawati, S.Sos., M.M

ABSTRACT

TEACHER PERFORMANCE ANALYSIS AFTER MOVEMENT IN CITY STATE junior TANJUNGPINANG

Samsinar, 15612148. Management. STIE Tanjungpinang Development.

Samsinar31@ymail.com

This study aims to determine to analyze the performance of teachers SMP post mutations in Tanjungpinang.

This type of research used in this study is a qualitative research. Data used in this study are primary data and secondary data while the data collection techniques using interviews, document and literature. The number of respondents in this study were 4 people consisting of principals and teacher. Sampling technique used in this research is purposive sampling, where sampling techniques with particular consideration of data sources.

The results showed that that the Teacher Performance SMP Post Mutations In Tanjungpinang already quite good but still needs improvement.

The conclusion of this study is the result of interviews with principals and vice-principals and of the results of the analysis by the researcher points that still need to be improved is the quality of work as a teacher after mutation still need adjustment to the new working environment as well as administrative processes that are different from the old school , Then the ability to work, still needs improvement because there are teachers who can not use an optimal learning media because they have not learned the lesson of media lending procedures.

Keywords: teacher performance, work mutation

Advisor I : Eka Kurnia Saputra, ST., MM

Advisor II : Risnawati, S. Sos., MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru adalah suatu profesi yang penting di dalam dunia pendidikan. Guru juga merupakan peran strategis dalam memegang tanggung jawab bagi kelangsungan hidup bangsa dan negara. Salah satu indikator suatu bangsa / negara dapat dikatakan berhasil atau maju dilihat dari tingkat pendidikan masyarakat dari bangsa / negara tersebut. Guru profesional sangat berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan karena berhadapan secara langsung dengan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Peran dan perilaku guru dalam memberi ilmu pengetahuan dan teknologi, menanamkan nilai-nilai luhur dan keteladanan menjadi inspirasi peserta didik dan figur yang diidolakan pada kehidupannya di masa yang akan datang. Mengingat bahwa guru berperan sangat besar, maka diperlukan guru yang memahami teknologi informasi sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman.

Di dalam kegiatan belajar mengajar, guru adalah orang yang paling penting statusnya. Karena guru menompang tugas yaitu mengatur dan mendidik siswa dan mengemudikan bahtera kehidupan dalam kelas. Kegiatan pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran tetapi sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru (Yasmin, 2010).

Menurut Simanjuntak (Widodo, Suparno, 2015) kinerja adalah hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak mengartikan kinerja individu sebagai tingkat hasil kerja atau pencapaian seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dilakukan dalam suatu kurun waktu tertentu.

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kemauan serta waktu yang digunakan. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan analisis evaluasi.

Pengembangan SDM merupakan suatu cara yang dilakukan agar organisasi dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Suatu organisasi harus bisa mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sasaran yang ditentukan dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan guru yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Dengan adanya pengembangan SDM maka seseorang yang mulai bekerja akan menanyakan berbagai pertanyaan menyangkut karier dan prospek perkembangannya dimasa depan. Berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi itu, karena itu dengan perkembangannya karier guru juga akan berkembang.

Mutasi merupakan sarana yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012), mutasi adalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, status, dan tanggung jawab tenaga kerja ke situasi tertentu yang bertujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari mutasi dan pemindahan hampir sama, yaitu kegiatan pemindahan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya. Dengan adanya mutasi berarti ada masa transisi. Karyawan yang dipindahkan ke tempat lain harus terlebih dahulu mempelajari, dan kemudian menyesuaikan diri. Ini harus dilakukan agar dapat mengerjakan tugas paling tidak sama dengan dengan pendahulunya, bahkan kalau dapat lebih baik lagi.

Mengingat seberapa pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kebijakan mutasi guru yang dilakukan tentunya membawa dampak. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Penyebabnya bisa karena sudah bosan dengan suasana kerja maupun keinginan untuk mendapat tantangan / pengalaman baru atau jabatan baru. Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja.

Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah pegawai negeri sipil, mutasi merupakan pemberian atau berkah.

Sekolah menengah pertama negeri diselenggarakan oleh pemerintah. Sejak berlakunya Otonomi Daerah pada tahun 2001, pengelolaan sekolah menengah pertama negeri di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten atau Kota. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemdikbud.go.id Kota Tanjungpinang saat ini terdapat 422 guru dari 16 Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di wilayah 4 Kec. yaitu: Kec. Tanjungpinang Timur, Kec. Bukit Bestari, Kec. Tanjungpinang Barat, dan Kec. Tanjungpinang Kota. Peneliti memilih Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 yang berada di wilayah Kec. Bukit bestari dimana merupakan sekolah standar nasional (SSN) terakreditasi "A"

Dengan sekolah yang sudah terakreditasi A Guru-guru pasca mutasi harus menunjukkan kinerjanya terhadap *image* yang disandang SMP Negeri 4 Tanjungpinang pada sebelum mutasi. Kinerja guru ditandai dengan profesionalisme dengan adanya standar atau jaminan mutu seseorang guru. Jaminan mutu ini dapat saja dalam kalangan terbatas di lingkungan masyarakat umum membuat penilaian terhadap kinerjanya.

Kinerja guru dalam hal disiplin datang ke sekolah tepat waktu, disiplin guru dalam hal menjalankan tugas mengajar di kelas. Kinerja guru juga dapat dilihat

dari cara atau proses penyusunan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, seperti rencana pembelajaran, prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Untuk membuktikan apakah guru pasca mutasi dapat mengupayakan kinerja yang baik, maka perlu dilakukan penelitian. Hal tersebut menjadi latar belakang bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Analisis kinerja guru pasca mutasi pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah kinerja guru pasca mutasi pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang”

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini digunakan pembatasan masalah untuk mempersempit obyek penelitian dalam menentukan masalah yaitu pada penelitian ini guru yang diteliti merupakan guru pasca mutasi yang masa mutasinya 3 sampai 6 bulan dari tanggal masuk mutasinya ke sekolah.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja guru pasca mutasi pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil yang akan dicapai pada penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi instansi atau organisasi, bagi peneliti, dan bagi peneliti lain:

1. Bagi Instansi atau Organisasi

Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan untuk instansi pemerintah khususnya tentang bagaimana dan hal-hal apa saja yang menghambat ataupun mendukung kinerja guru dalam suatu instansi pemerintah.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan penelitian tentang hal-hal yang menghambat ataupun mendukung kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya tentang hal-hal apa saja yang menghambat ataupun mendukung kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu dan pengetahuan dalam studi ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan pada penelitian ini mencakup 5 bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, tapi masih mencakup dalam penelitian, kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam penelitian ini. Adapun pembagian sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai fenomena dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah,

batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variable kinerja, dijadikan landasan teori untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan dalam penelitian ini, yang terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang cara-cara yang dihunakan peneliti untuk melakukan penelitian berikut penjelasan mengenai alat-alat yang digunakan untuk melaksanakan penelitian, yang meliputi studi pustaka dan studi lapangan. Metode penelitian harus selaras dengan hipotesis yang disusun, didalamnya tercangkup jenis penelitian, jenis data, metode sampling, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Mulyadi, 2016) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses SDM dan sumber daya lainnya dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mc.Hugh (Mulyadi, 2016) , berpendapat bahwa pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Menurut (Hasibuan, 2017) , manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Andrew F.Sikula berpendapat bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan , pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau secara efisien.(Hasibuan, 2017)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Hatatik, Puji, 2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Armstrong manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.
- b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian terhadap tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaiannya terbaik.

- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Hatatik, Puji, 2014)

Gomes (Hamali, Arif, 2016) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam dua pengertian utama, yaitu:

1. Manajemen berasal dari kata kerja bahasa inggris to manage yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.
2. Sumber daya manusia, merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan atas dua macam yakni: a) sumber daya manusia (*human resource*). Dan b) sumber daya non manusia (*non-human resource*). Kelompok non sumber daya manusia ini termasuk modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Melayu S.P. Hasibuan (Hatatik, Puji, 2014), menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah untuk membantu terwujudnya tujuan dengan melakukan perencanaan kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan . Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengempangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar bekerja sesuai rencana dan menaati peraturan-peraturan perusahaan. Pengendalian karyawan meliputi kedisiplinan, kerja sama, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, kehadiran, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses seleksi, penarikan, orientasi, penempatan dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara tidak langsung maupun langsung, yang berupa uang maupun barang, sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah layak dan adil. Dikatakan layak yaitu dapat memenuhi kebutuhan primer yang berdasarkan pada batas upah minimum pemerintah sedangkan, adil artinya sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan, agar kerja sama yang saling menguntungkan dan serasi dapat tercipta

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan loyalitas, kondisi mental, dan fisik karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci agar terwujudnya tujuan dan fungsi terpenting dalam sumber daya manusia. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan secara maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan keadaran untuk menaati norma-norma sosial dan peraturan-peraturan perusahaan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak

karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksakan seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (Hatatik, Puji, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan antara lain:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantunya mencapai tujuan dengan memiliki sasaran formal organisasi. Melalui tujuan ini, efektivitas organisasional dapat ditingkatkan oleh manajemen sumber daya manusia dengan cara meningkatkan produktivitas, mempertahankan dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja, memberdayakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan.

Dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks, dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak di capai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Oleh karena itu, fokus pada aktivitas sumber daya manusia yang di bentuk oleh pihak manajemen haruslah pada pencapaian keharmonisan antara kemampuan, kebutuhan, pengetahuan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu saat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nawawi (Widodo, Suparno, 2015) menyatakan

kinerja adalah hasil suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau materi maupun bersifat non fisik atau non material.

Menurut (Mangkunegara, Anwar, 2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (Widodo, Suparno, 2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai hasil kerja atau tingkat pencapaian seseorang dari tujuan yang ingin dicapai atau tugas dalam periode waktu tertentu yang harus dilakukan.

Colquitt (Kasmir, 2018) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau *negative* terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Foster dan Seeker (Widodo, Suparno, 2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (Kasmir, 2018) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O) ; yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, Anwar, 2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dirumuskan sebagai berikut:

- *Human Performance* = *ability* + *motivation*
- *Motivation* = *attitude* + *situation*
- *Ability* = *knowlwdge* + *skill*

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan apabila pegawai memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, penempatan pegawai harus disesuaikan dengan keahliannya pada pekerjaan (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

b. Faktor motivasi

Sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dapat membentuk motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Kasmir, 2018) pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar jika memiliki kemampuan dan keahlian

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Yaitu suatu rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Maka pekerjaan akan mudah untuk dijalankan secara tepat dan benar, apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik.

4. Kepribadian

Yaitu karakter seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Seseorang akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab apabila memiliki karakter yang baik sehingga hasil kerjanya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu sikap dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur dan memerintah bawahan untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Adalah sikap seorang yang dimiliki seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dipatuhi serta diterima secara umum oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan gembira atau senang atau perasaan suka seseorang karyawan sebelum dan sesudah melakukan pekerjaannya. Hasil kerja yang diberikan karyawan dapat berhasil baik apabila karyawan merasa gembira, senang atau suka untuk bekerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

menjadi lebih baik, karena data bekerja tanpa gangguan. Suasana kerja yang kondusif dapat terwujud apabila lingkungan kerja memberikan suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Terus melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun kondisi di dalam perusahaan kurang baik menunjukkan kesetiaan karyawan.

12. Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Adalah usaha yang dilakukan karyawan secara sungguh-sungguh dalam menjalankan kegiatan kerjanya. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Simanjuntak (Widodo, Suparno, 2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berkaitan dengan etos kerja, sikap mental, motivasi, kondisi, dan pendidikan atau pelatihan pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) dan hal yang

berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedamaryanti (Widodo, Suparno, 2015) instrument pengukuran kerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi yaitu:

1. Prestasi kerja, merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian berupa kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku yang ada pada diri pegawai yang dibawa dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan manajerial dan seni dalam mempengaruhi orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termaksud pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Davis (Muslim, 2018) mengatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: (1) Faktor individual yang terdiri dari; latar belakang, demografi, dan kemampuan / keahlian. (2) Faktor psikologis yang

terdiri dari; persepsi, attitude, personality, motivasi, dan pembelajaran. (3) Faktor organisasi yang terdiri dari; kepemimpinan, sumber daya, struktur, penghargaan dan job desain.

Menurut Uno & Lamatenggo (Koswara & Rasto, 2016) Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu yang berhubungan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam proses belajar mengajar di kelas.
2. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik dan menyesuaikan materi pembelajaran dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik.
3. Inisiatif dalam kerja. Merupakan inisiatif yang dilakukan guru dalam penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak dan penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran
4. Kemampuan kerja. Dilihat dari kemampuan guru dalam penilaian hasil belajar siswa, pengelolaan kegiatan pembelajaran, dan kemampuan guru memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif.
5. Komunikasi. Yaitu komunikasi yang terjadi dalam proses belajar mengajar yang dilakukan guru dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

2.1.4 Mutasi

2.1.4.1 Pengertian Mutasi

Menurut (Priansa, 2016) mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang dibebankan saat ini ke pekerjaan lain yang ada di dalam organisasi.

Sastrohadiwiryo (Kadarisman, 2012), mutasi adalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi dan dapat memperoleh kepuasan kerja yang mendalam.

Menurut Saydam (Kadarisman, 2012), mengatakan mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu:

- a. Kegiatan pemindahan pegawai dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang barudan sering disebut dengan “alih tempat”(tour of area).
- b. Kegiatan pemindahan pegawai dari satu tugas yang satu ketugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah “alih tugas” (tour of duty).

Menurut Nitisemito(Kadarisman, 2012), menjelaskan mutasi atau pemindahan adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan *prinsip the right man in the right place*, orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian, mutasi yang dijalankan oleh organisasi

agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi, bahkan mungkin akan merugikan organisasi yang bersangkutan. Untuk itu dalam menjalankan mutasi harus didasarkan pertimbangan yang matang. Adapun tujuan mutasi terutama agar tugas pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Tujuan Mutasi

Menurut Saydam (Kadarisman, 2012), tujuan mutasi karyawan atau pegawai adalah menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, upaya mengembangkan pegawai dan sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

Menurut (Priansa, 2016) berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi antara lain adalah :

1. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya,
2. Upaya menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya,
3. Mutasi menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya,
4. Mutasi menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pelatihan yang diperolehnya,

5. Mutasi merupakan usaha untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai,
6. Mutasi merupakan usaha kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja diantara sesama pegawai
7. Mutasi ditujukan untuk pengisian kekosongan jabatan tertentu diunit kerja yang ada didalam organisasi,
8. Mutasi memastikan pegawai menjadi bagian penting dari organisasi sehingga organisasi tidak akan memberhentikannya,
9. Mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dirasakan oleh pegawai, dan
10. Merubah status quo sehingga mengurangi dampak buruk status quo yang ada dan tumbuh di dalam organisasi.

Hasibuan (Kadarisman, 2012), mengemukakan tentang tujuan mutasi, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
4. Menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya
5. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya
7. Memberikan imbalan dan perlakuan terhadap prestasinya
8. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai

9. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
10. Tindakan pengamanan yang lebih baik
11. Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai

Selanjutnya, berkaitan dengan tujuan mutasi tersebut, Samsudin (Kadarisman, 2012) mengemukakan sebagai berikut. Tenaga kerja yang dimutasi berarti mereka diberikan kesempatan dalam mengembangkan karier dirinya agar lebih maju sekaligus kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Mutasi juga merupakan suatu kegiatan yang dapat menghilangkan rasa jenuh karena melaksanakan tugas dari pekerjaan yang itu-itu saja dan beralih ke kondisi kerja yang baru.

Selain itu, mutasi terjadi karena tenaga kerja kurang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya, untuk itu karyawan dimutasi agar kemampuan yang bersangkutan dapat berkembang. Mutasi juga dimaksud menjamin kepercayaan para tenaga kerja bahwa manajemen memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan diri maupun kompensasi yang harus diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Mutasi juga bertujuan untuk menggantikan tugas dan pekerjaan karyawan yang meninggal dunia, keluar dari pekerjaan, atau karena kondisi fisik dan psikisnya sudah tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan tersebut.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Mutasi

Menurut (Priansa, 2016) mutasi disebabkan oleh banyak faktor diantaranya faktor yang berkenaan dengan organisasi dan faktor yang berasal dari pegawai itu sendiri.

1. Faktor organisasi

Mutasi dapat disebabkan oleh faktor yang muncul dari organisasi itu sendiri, antara lain:

- a. Organisasi ingin menunjukkan kepada pegawai bahwa yang mutasi bukan berarti hukuman karena mutasi dapat juga dalam rangka memberikan pengalaman lain kepada pegawai,
- b. Organisasi ingin meyakinkan pegawai bahwa ia tidak akan diberhentikan Karena kurangnya kompensasi namun justru memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri,
- c. Organisasi ingin menghindari rasa jenuh pegawai atas pekerjaan yang diembannya selama ini.

2. Faktor pegawai itu sendiri

Mutasi dapat disebabkan oleh faktor yang muncul dari pegawai itu sendiri, antara lain:

- a. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang saat ini diembannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya,
- b. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang saat ini diembannya tidak sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya,

- c. Pegawai merasa lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang diembanya saat ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya,
- d. Pegawai merasa bahwa ia tidak mampu berbaur dan bergaul dengan pegawai yang ada saat ini,
- e. Pegawai merasa bahwa ia tidak mampu bekerja sama dengan tim kerjanya,
- f. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diembanya saat ini jauh dari keluarga.

Martoyo (Kadarisman, 2012), menjelaskan factor-faktor yang menimbulkan terjadinya mutasi pegawai, yaitu sebagai berikut. Bahwa pemindahan pegawai secara horizontal tersebut dapat terjadi karena keinginan pegawai sendiri (*personel transfer*) atau kehendak organisasi (*production transfer*). Hal yang kedua ini dapat terjadi karena:

- a. Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara (sebagai pengganti sementara)
- b. Mengatasi keadaan darurat karena fluktuasi volume pekerjaan
- c. Kebutuhan latihan (misal rotasi jabatan)
- d. Untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa yang bersangkutan tidak akan diberhentikan karena kekurangkapan dalam jabatan lama
- e. Untuk menghindari rasa bosan pegawai yang bersangkutan, baik karena macam pekerjaannya ataupun karena lingkungan kerjanya.

Mutasi pada dasarnya bukan merupakan hukuman dari organisasi kepada pegawainya. Namun merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia bagi

pegawai sehingga ia mampu meningkatkan kompetensinya serta memberikan pengalaman kepada pegawai.

2.1.4.4 Indikator Mutasi

Indikator mutasi menurut Nurhadis (Rarung *et al.*, 2015) yaitu:

1. Frekuensi mutasi
2. Alasan mutasi
3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi.

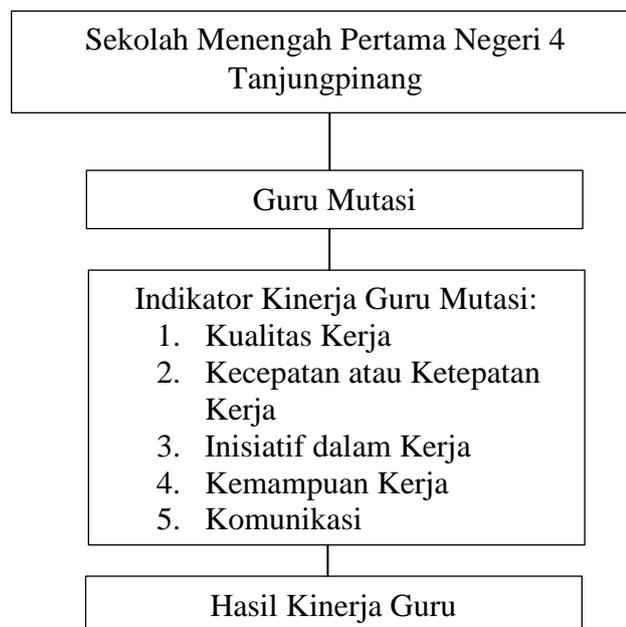
Menurut Sastrohadiworo (putri, trisna, 2015) indikator dari mutasi adalah;

1. Pemindahan fungsi ketenagakerjaan
2. Pemindahan tanggungjawab ketenagakerjaan
3. Pemindahan status ketenagakerjaa

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan modul konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti menurut sugiyono (2014). Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep penelitian yang dikembangkan tahun 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

1. **Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suardi Wekke (2018) “Model Penelitian Kinerja Guru”** pada jurnal **Al-Ta’dib**. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengidentifikasi model-model penilaian kinerja guru agar dapat dirumuskan satu model yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara menganalisis sumber-sumber pustaka terkait dengan penilaian kinerja guru. Dilihat dari analisis datanya penelitian ini menggunakan analisis isi (*library research*) untuk mengkaji pustaka-pustaka terkait dengan penilaian kinerja guru.

Penelitian ini dibuat berdasarkan hasil-hasil penelitian, buku-buku pustaka, dokumen-dokumen maupun informasi-informasi yang terdapat dalam internet. Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan memperhatikan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) Pada dasarnya terdapat persamaan kriteria yang digunakan berbagai institusi dalam penilaian kinerja. Kriteria-kriteria tersebut meliputi aspek pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, manajemen kelas, lingkungan belajar dan asesmen), komunikasi dan pengembangan profesionalisme, (b) Dilihat dari cara penilaian kinerja, pada dasarnya hampir semua negara menggunakan paduan dari berbagai metode seperti pengamatan, dokumentasi maupun isian dan test, (c) Pemaknaan terhadap hasil penilaian kinerja guru (*scoring*) juga menunjukkan variasi yang beragam, namun demikian apabila dicermati pada dasarnya semua negara menggunakan empat kriteria yang meliputi kategori: istimewa, tinggi, butuh pengembangan dan tidak memuaskan. (Muslim, 2018)

- 2. Sukono (2015) “Analisis Kinerja Guru IPS Pasca Sertifikasi di SMP Negeri Kota Tarakan” pada jurnal kebijakan dan pengembangan pendidikan.** Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Data penilaian kinerja guru diperoleh dari pendekatan kuantitatif, data hasil wawancara guru berkaitan tugas utama guru, faktor-faktor pendukung kinerja guru dan faktor-faktor penghambat kinerja guru diperoleh dari pendekatan kualitatif menggunakan metode wawancara. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja guru IPS jenjang SMP di

Kota Tarakan pada dimensi pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan telah memenuhi kinerja dengan rata-rata cukup yang dianggap suatu hasil yang baik. Faktor pendukung kinerja guru yang mencapai hasil baik sebagai berikut: 1) sarana prasarana yang memadai; 2) kesejahteraan guru di diperhatikan; 3) dukungan Kepala Sekolah sangat baik; 4) peningkatan kompetensi guru diperhatikan; 5) kondisi lingkungan sekolah yang mendukung; 6) reward bagi guru yang berprestasi. Faktor-faktor penghambat kinerja guru, yaitu: 1) sarana prasarana sekolah belum memadai; 2) dukungan dari Kepala Sekolah kurang; 3) media pembelajaran masih kurang, dan 4) lingkungan sekolah yang kurang mendukung. (Sukono, 2015)

3. **Seprini, Arimal Hadi (2014) “Dampak Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir” pada jurnal Ilmiah Cano Ekonomos.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang informan yang terdiri dari 3 orang informan mutasi dan 3 orang informan promosi. Penelitian ini menunjukkan dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir, terhadap beberapa indikator mutasi dan promosi yakni indikator mutasi yang terdiri dari permintaan sendiri, alih tugas produktif (ATP), pendekatan mutasi dari segi waktu, dan masalah merit rating dan mutasi, sedangkan indikator promosi terdiri dari

pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif dan kreatif. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa salah satu tindak lanjut yang dilakukan pimpinan di SMAN 2 Rambah Hilir penilaian prestasi guru adalah mutasi, karena akan diketahui kecakapan seorang guru dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Sehubungan dengan semakin produktif dan berkembangnya karier, memerlukan perlakuan dari organisasi yang meliputi promosi jabatan yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh indikator: kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. (Seprini & Hadi, 2014)

4. **Jaja Sudarjat, Thamrin Abdullah, Widodo Sunaryo (2015)**
“Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers’ Performance” pada ***International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru bekerja. Penelitian ini dilakukan pada SMP di Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Survei dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi digunakan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja untuk satu variabel dependen kinerja

guru. Diuji pada tingkat kepercayaan 0,05-289 guru dengan menggunakan proporsional random sampling, hasilnya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang ditemukan di antara semua variabel. Dengan mengamati koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dapat meningkatkan kinerja hingga 72,4%, kepemimpinan mencapai 72% dan motivasi kerja memberikan kontribusi 77,2%. (Sudarjat, Abdullah, & Sunaryo, 2015)

5. **Chamundeswari (2013) “*Job Satisfaction and Performance of School Teachers*” pada *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.** . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan kinerja guru dalam kategori yang berbeda dari sekolah dengan sistem pendidikan yang berbeda. Total sampel pada penelitian ini ditarik dari 196 guru sekolah dewan negara, 198 guru dari sekolah papan matrikulasi dan 194 guru dari sekolah papan tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di sekolah dewan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah-sekolah matrikulasi dan dewan negara. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa guru sekolah papan tengah menikmati fasilitas infrastruktur yang lebih baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan dari guru papan matrikulasi dan negara. (Chamundeswari, 2013)

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme / enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen di mana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umumnya seorang peneliti harus melakukan pengumpulan data sendiri berdasarkan kebutuhan penelitian, karena biasanya data ini belum tersedia (Sunyoto, 2012). Pada penelitian ini yaitu data dari informan mengenai kinerja guru pasca mutasi.

3.2.2 Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Pada penelitian ini berupa jumlah pegawai yang dijadikan informan, dan lain-lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

3.3.1 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015) Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data apabila jumlah responden dalam penelitian sedikit, peneliti ingin mengetahui secara mendalam hal-hal dari responden, dan juga peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

Adapun wawancara yang peneliti gunakan yaitu wawancara tidak terstruktur dimana pedoman wawancara yang digunakan oleh peneliti hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang tidak tersusun secara sistematis.

3.3.2 Dokumen

Menurut (Sugiyono, 2015) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.3.3 Studi Pustaka

Studi pustaka dimaksud untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Yang mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku dan jurnal serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga bisa merupakan objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subyek yang di teliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMP Negeri 4Tanjungpinang sejumlah 48 guru.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Bila populasi pada penelitian besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi tersebut. Karena peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, menurut (Sugiyono, 2015) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, seperti pertimbangan bahwa orang tersebut dianggap yang paling tahu tentang masalah pada penelitian, atau mungkin dia adalah seorang penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau subjek yang diteliti. Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang sampel yang merupakan kepala sekolah, dan guru mutasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Supomo, 2013) Definisi Operasional adalah penuntutan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Definisi operasional merupakan pengoperasian analisis *construct* yang peneliti gunakan dengan cara tertentu, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang mengembangkan cara pengukuran *construck* yang lebih baik.

Tabel 3.1**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi
Kinerja	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2018)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan / Ketetapan Kerja 3. Inisiatif dalam Kerja 4. Kemampuan kerja. 5. Komunikasi. Uno & Lamatenggo (Koswara & Rasto, 2016)

Sumber : Data olahan (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat data dikumpulkan secara langsung, dan pengumpulan data telah selesai dalam suatu periode tertentu. Peneliti sudah melakukan analisis dari jawaban wawancara pada saat wawancara berlangsung. Sehingga peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu untuk memperoleh data yang dianggap kredibel, apabila jawaban dari wawancara dirasa belum memuaskan. Dalam Sugiyono (2015), Miles and Huberman (1984), menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data

kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam pengolahan data yaitu: data *reduction*, data *display*, *conclusion drawing / verification*.

3.6.1 Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang biasanya peneliti peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka data perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikatakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data yang didapat akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Maka reduksi data perlu dilakukan untuk membuat analisis data. Mereduksi data berarti peneliti merangkum dan mencari tema dan polanya, serta memilih dan memfokuskan pada hal-hal yang penting,. Dengan demikian reduksi data yang telah dilakukan akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tersebut

3.6.2 Data Display (Penyajian Data)

Mendisplay data adalah langkah selanjutnya yang dilakukan setelah melakukan reduksi data. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk *table*, *grafik*, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya dalam penelitian kuantitatif. Menurut Miles and Huberman (1984) dalam sugiyono (2015) penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antara kategori *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan

memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut.

3.6.3 Conclusion Drawing / Verification

Dalam Sugiyono (2015), Miles and Huberman (1984) kesimpulan awal yang dikemukakan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya karena masih bersifat sementara. Kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel apabila saat peneliti kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan yang dipaparkan pada tahap awal didukung dengan adanya bukti-bukti yang valid dan konsisten.

Dengan demikian rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal dapat dijawab dalam kesimpulan pada penelitian kualitatif, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah masih bersifat sementara dalam penelitian kualitatif dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data yang diperoleh adalah data kualitatif yang merupakan kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori / struktur klasifikasi. Data biasanya diperoleh terlebih dahulu melalui pencatatan, pengetikan, dan penyuntingan sebelum siap digunakan. Dan biasanya dikumpulkan dengan

berbagai macam cara seperti observasi, intisari, rekaman, wawancara serta dokumen. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan trigulasi sumber untuk menguji kredibilitas data, yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

DAFTAR PUSTAKA

- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers, 3(5).
- Hamali, Arif, Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (E. Rahayu, Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatatik, Puji, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (vitri P. Nareswati, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Laksana.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koswara, & Rasto. (2016). Competence and Teachers Performance with Professional Certification, 1, 64–74.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Muslim, A. Q. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru, 11(1), 37–54.

- Priansa, D. J. (2016). *perencanaan & pengembangan SDM*. (M. M. Dr. Agus garnida, Ed.). Bandung: Alfabeta CV.
- putri, trisna, A. (2015). Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT.Pegadaian (Persero) Pekanbaru, 2(1).
- Rarung, N., Mananeke, L., Lengkong, V. P. K., Studi, P., Manajemen, M., Sam, U., & Manado, R. (2015). The Effect of Movement of Employees and Evaluation of Work (A study of Civil Servants in The Rregional Office Direvtorate General of State), 3(4).
- Seprini, & Hadi, A. (2014). Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir, 3(2), 99–116.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision , Leadership , and Working Motivation to Teachers ' Performance, 3(6), 146–152.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Peneliian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Bandung: Alfabeta CV.
- Sukono. (2015). Analisis Kinerja Guru IPS Pasca Sertifikasi di SMP Negeri Kota Tarakan, 1(14), 48–53.
- Widodo, Suparno, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Samsinar
Tempat / Tanggal Lahir : Pengudang, 6 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Hp : 083191222898
Email : samsinar31@gmail.com
Alamat : Jl. Pantai Impian Gg Belanak No 05

Nama Orang Tua

a. Ayah : Samsuddin
b. Ibu : Aminah

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 013 Pengudang
b. SMP : SMPN 8 Bintan
c. SMK : SMKN 1 Tanjungpinang
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang