Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 991-1004

Analisis Mutasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Siantan Kabupaten Kepulauan Anambas

Dahrani[1], Afriza[2], Agustiar[3] , Asrulla[4]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, [4]Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin
Corresponding Author: Dahraini, e-mail: dahrani080808@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Mutasi kepala sekolah di SMPN 5 Bukit Tambun dan SMPN 2 Siantan membawa dampak signifikan terhadap perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan kinerja guru di kedua sekolah tersebut. Pergantian kepemimpinan ini memicu perubahan positif dalam penyusunan visi-misi serta program kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan zaman, terutama dalam memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran dan meningkatkan disiplin kerja. Di SMPN 5 Bukit Tambun, mutasi kepala sekolah menghasilkan pembaruan visi dan misi yang lebih fokus pada pembelajaran berbasis teknologi, sedangkan di SMPN 2 Siantan, fokus lebih pada penguatan budaya disiplin kerja. Selain itu, mutasi ini juga meningkatkan koordinasi antara kepala sekolah, staf pengajar, dan administrasi, yang berimbas pada peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya serta motivasi kerja guru. Dalam aspek pengelolaan SDM, mutasi kepala sekolah memperkenalkan sistem monitoring kinerja yang lebih terstruktur, yang berdampak pada peningkatan produktivitas staf dan guru. Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajar berkat bimbingan teknis dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Pada akhirnya, perubahan kepemimpinan ini juga membawa peningkatan disiplin kerja di kalangan guru, yang tercermin dalam ketepatan waktu dan kualitas pengajaran. Secara keseluruhan, mutasi kepala sekolah di kedua sekolah ini menunjukkan bahwa pergantian pemimpin dapat berfungsi sebagai katalisator bagi pembaruan manajerial dan peningkatan kinerja di tingkat satuan pendidikan dasar menengah.

Kata Kunci: Mutasi, Kepala Sekolah, SMPN 5 Bukit Tambun, SMPN 2 Siantan

ABSTRACT

The school principal mutation at SMPN 5 Bukit Tambun and SMPN 2 Siantan has had a significant impact on strategic planning, human resource management (HRM), and teacher performance in both schools. This leadership change triggered positive transformations in the formulation of the vision, mission, and work programs, which are more aligned with current needs, especially in utilizing technology for learning and improving work discipline. At SMPN 5 Bukit Tambun, the principal mutation resulted in an updated vision and mission with a focus on technology-based learning, while at SMPN 2 Siantan, the emphasis was more on strengthening the work discipline culture. Moreover, the mutation improved coordination between the school principal, teaching staff, and administration, leading to better resource management and increased teacher motivation. In terms of HRM, the principal mutation introduced a more structured performance monitoring system, which resulted in higher staff and teacher productivity. Teachers felt more valued and motivated to improve their teaching quality due to technical guidance and opportunities for training. Ultimately, this leadership change also led to an improvement in work discipline among teachers, reflected in punctuality and teaching quality. Overall, the principal mutation in these two schools demonstrates that leadership change can serve as a catalyst for managerial renewal and performance improvement at the secondary education level.

Keywords: Mutation, Principal, SMPN 5 Bukit Tambun, SMPN 2 Siantan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Keberhasilan proses pembelajaran di suatu organisasi sekolah sangat tergantung pada manajemen kepala sekolah terhadap seluruh tenaga kependidikan. Pengoptimalan guru, staf, karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan prestasi sekolah. Tujuan dari pengelolaan tenaga kependidikan adalah untuk mengoptimalkan mereka secara maksimal dalam rangka meraih hasil yang ideal. Dalam hal ini fungsi pengelolaan tenaga pendidikan sekolah yang perlu diwujudkan oleh kepala sekolah yaitu mengkoordinir, membimbing, mengoptimalkan tenaga kependidikan, memotivasi, mendorong, menggerakkan, menatukan visi misi personal, tim dan organisasi. (Tri Hadi Wicaksono and Nuri Herachwati, 2023)

Mutasi kepala sekolah merupakan fenomena yang sering terjadi dalam sistem pendidikan di Indonesia. Proses ini tidak hanya sekadar pergantian pemimpin, tetapi juga mencerminkan dinamika organisasi yang dapat memengaruhi manajemen sekolah secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis bagaimana mutasi kepala sekolah dapat berdampak pada kualitas manajemen sekolah dan proses pembelajaran. (Mulyasa,2022)

Kurt Lewin memberikan kerangka kerja yang relevan untuk memahami dampak mutasi kepala sekolah. Proses perubahan terdiri dari tiga tahap : 1) *Unfreezing* (Mencairkan) : Pada tahap ini, kepala sekolah baru perlu memahami kondisi sekolah yang ada, termasuk budaya, kebijakan, dan tantangan yang dihadapi. Identifikasi masalah dan kebutuhan perubahan menjadi langkah awal yang krusial. Kepala sekolah harus melakukan analisis situasi untuk menentukan area yang memerlukan perhatian dan perbaikan. 2) *Changing* (Berubah): Setelah memahami kondisi yang ada, kepala sekolah mulai menerapkan perubahan yang diperlukan. Ini bisa meliputi pengembangan kurikulum, peningkatan metode pengajaran, atau pengelolaan sumber daya yang lebih efisien. Pada tahap ini, komunikasi yang efektif dengan guru, staf, dan siswa sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dan mendukung perubahan yang dilakukan, dan 3) *Refreezing* (Membekukan Kembali): Setelah perubahan diterapkan, penting untuk menstabilkan kondisi baru agar menjadi bagian dari budaya sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa perubahan yang dilakukan diinternalisasi oleh seluruh anggota sekolah, sehingga dapat berlanjut dan tidak kembali ke pola lama.(Wicaksono,2023)

Perubahan organisasi membantu menjelaskan bagaimana pergantian kepemimpinan dapat memengaruhi proses adaptasi, perubahan, dan stabilisasi di sekolah. Kepala sekolah yang efektif akan mampu memimpin proses ini dengan baik, sehingga dampak positif dari mutasi dapat dirasakan oleh seluruh komunitas sekolah. (aid Ashlan,2022)

Di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Siantan, mutasi kepala sekolah terjadi dengan frekuensi yang cukup normal. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya perkembangan signifikan setelah kepala sekolah baru menjabat. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam

mengelola sumber daya sekolah, mengoordinasikan program-program akademik dan non-akademik, serta memastikan tata kelola sekolah berjalan efektif dan efisien.

Beberapa dampak nyata dari mutasi kepala sekolah yang telah diamati meliputi:

a) Perencanaan Strategis yang Lebih Baik: Kepala sekolah baru mampu menyusun rencana kerja sekolah dengan visi yang jelas, sesuai dengan kebutuhan sekolah dan masyarakat sekitar. Ini mencakup penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang realistis dan terukur.
b) Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya: Setelah mutasi, terlihat pengelolaan sumber daya manusia, sarana-prasarana, dan anggaran yang lebih terarah dan efisien. Hal ini mendukung aktivitas pendidikan secara optimal dan memastikan bahwa semua sumber daya digunakan dengan bijak.
c) Kinerja Guru yang Meningkat: Kepala sekolah baru menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam memberikan supervisi kepada guru, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang diperlukan, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
d) Keterlibatan Stakeholder yang Lebih Tinggi: Mutasi kepala sekolah berhasil meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua, komite sekolah, dan masyarakat dalam mendukung program-program sekolah. Keterlibatan ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung keberhasilan siswa.

Mutasi kepala sekolah bertujuan untuk memberikan penyegaran kepemimpinan dan menyesuaikan kualifikasi pemimpin dengan kebutuhan serta tantangan di sekolah. Namun, jika mutasi dilakukan dengan intensitas yang tinggi, ada risiko bahwa perubahan kepemimpinan dapat mengganggu kesinambungan manajemen sekolah. Setiap kepala sekolah baru membawa visi, misi, dan gaya kepemimpinan yang mungkin berbeda dari pendahulunya, yang mengharuskan sekolah melewati proses adaptasi. Proses adaptasi ini dapat membawa dampak pada stabilitas manajemen sekolah, terutama dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program-program jangka panjang. Kepala sekolah baru sering kali membutuhkan waktu untuk memahami lingkungan dan situasi sekolah, sehingga program-program yang sedang berjalan mungkin terganggu. Ketidakpastian ini dapat mengurangi efektivitas manajemen sekolah dan bahkan menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. (Mulyasa,2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana intensitas mutasi kepala sekolah di SMP Kecamatan Siantan, Kepulauan Anambas, mempengaruhi berbagai aspek manajemen sekolah. Dengan mempertimbangkan baik dampak positif maupun negatif dari mutasi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh mutasi kepala sekolah terhadap manajemen sekolah. Hasil penelitian

ini juga akan memberikan rekomendasi praktis bagi pengambilan keputusan terkait mutasi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Dengan memahami hubungan antara intensitas mutasi kepala sekolah dan manajemen sekolah, diharapkan dapat dihasilkan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan pendidikan, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMP Kecamatan Siantan, Kepulauan Anambas.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa pertanyaan kunci yang menjadi fokus penelitian, adalah apa saja dampak mutasi kepala sekolah pada perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia, dan kinerja guru.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan dasar mekanisme kerangka analisis Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus mekanisme pelaksanaan dan dampak mutasi kepala sekolah. Sumber data atau informasi yang digunakan dari penelitian ini antara lain Kepala Dinas, Pengawas Sekolah, Manajemen Sekolah, Guru,dan Staf Sekolah. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen berupa wawancara yang merupakan teknik pengumpulan data tentang persepsi atau pendapat sumber informasi mengenai pelaksanaan dan dampak mutasi kepala sekolah. Observasi adalah teknik yang digunakan untuk merekam proses pelaksanaan dan dampak mutasi kepala sekolah, maupun data faktor lingkungan eksternal dan internal yang digunakan sekolah sebagai alat formulasi dalam implementasi dan dampak mutasi kepala sekolah, proses pengambilan keputusan hingga penerapan keputusan ke dalam manajemen di SMPN 2 Siantan dan SMPN 5 Batu Tambun. Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen seperti teori-teori, dan referensi-referensi yang dapat melengkapi data penelitian terkait pelaksanaan dan dampak mutasi kepala sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dampak Mutasi Kepala Sekolah dalam Perencanaan Strategis

Mutasi kepala sekolah di SMPN 5 Bukit Tambun dan SMPN 2 Siantan memberikan dampak positif yang cukup signifikan terhadap proses perencanaan strategis di masing-masing sekolah. Pergantian kepemimpinan ini tidak hanya menjadi momentum perubahan administratif, tetapi juga menjadi kesempatan bagi kedua sekolah untuk melakukan evaluasi ulang serta penyegaran visi, misi, dan program kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan saat ini.

Di SMPN 5 Bukit Tambun, mutasi kepala sekolah memicu proses revisi visi dan misi yang melibatkan partisipasi aktif seluruh staf pengajar serta tenaga kependidikan. Kepala Sekolah baru

membawa semangat baru dalam menyusun rencana strategis yang lebih terfokus pada peningkatan mutu pembelajaran berbasis teknologi informasi. Hal ini terlihat dari upaya sosialisasi visi-misi baru secara intensif melalui rapat rutin guru serta pelatihan internal. Hasil wawancara dengan guru mengungkapkan "*Setiap pergantian kepala selalu membawa visi baru yang segar. Kami diajak bersama-sama merumuskan program kerja agar sesuai dengan perkembangan zaman, terutama dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung pembelajaran."* Selain itu, guru-guru mengapresiasi keterbukaan pimpinan baru dalam menerima masukan sehingga perencanaan strategis terasa lebih inklusif dan realistis.

Di sisi lain, SMPN 2 Siantan menunjukkan dinamika serupa namun dengan fokus berbeda yaitu pada penguatan budaya disiplin kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pendidikan. Mutasi kepala sekolah membuka ruang bagi penataan ulang prioritas program kerja termasuk penekanan pada manajemen waktu belajar siswa serta peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan.

Wawancara dengan salah satu guru mengungkapkan*"Kepala sekolah baru sangat tegas tapi juga komunikatif dalam menyampaikan rencana-rencana strategisnya. Kami merasa dilibatkan penuh sehingga motivasi kami meningkat untuk mencapai target-target tersebut."* Observasi lapangan juga memperlihatkan adanya dokumen rencana kerja tahunan terbaru yang sudah disusun berdasarkan hasil musyawarah bersama antara pimpinan dan seluruh staf, menandakan bahwa proses perencanaan berjalan sistematis pasca-mutasi.

Kedua sekolah menunjukkan bahwa mutasi kepala sekolah dapat menjadi katalisator penting bagi pembaruan strategi manajemen pendidikan di tingkat satuan pendidikan dasar menengah tersebut. Penyesuaian visi-misi beserta program-program pendukungnya mampu meningkatkan semangat kolektif seluruh warga sekolah menuju pencapaian tujuan bersama secara efektif.

Mutasi kepala sekolah dianggap sebagai momentum untuk memperbaiki kualitas perencanaan pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Seorang guru di SMPN 2 Siantan mengungkapkan bahwa setelah adanya pergantian kepala, komunikasi mengenai visi misi serta program kerja menjadi lebih intensif sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam proses perencanaan strategis. Guru-guru merasa termotivasi karena arahan baru tersebut memberikan kejelasan tujuan bersama serta strategi pelaksanaan yang lebih terstruktur .

Hasil wawancara dengan staf administrasi juga mengungkapkan adanya peningkatan koordinasi dalam pengelolaan sumber daya selama proses penyusunan rencana strategis pasca-mutasi. Di kedua sekolah tersebut, staf administrasi menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan membawa pendekatan manajemen yang lebih sistematis terutama dalam hal penjadwalan kegiatan dan alokasi anggaran untuk mendukung program-program prioritas. Mereka merasakan suasana kerja menjadi

lebih kondusif karena adanya keterbukaan komunikasi antara pimpinan baru dengan seluruh elemen staf.

Perencanaan strategis merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sekolah yang berperan penting untuk menentukan arah, tujuan, serta langkah-langkah operasional yang harus ditempuh oleh sebuah lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin utama memiliki peranan sentral dalam merumuskan dan mengimplementasikan rencana strategis tersebut. Mutasi kepala sekolah yang berarti pergantian posisi pimpinan di tingkat satuan pendidikan secara langsung memengaruhi dinamika perencanaan strategis karena setiap kepala sekolah membawa visi, misi, gaya kepemimpinan, serta prioritas kebijakan yang berbeda.

Kepemimpinan transformasional menjadi kerangka acuan penting untuk memahami bagaimana mutasi kepala sekolah dapat berdampak pada perencanaan strategis. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi staf agar bersama-sama mencapai visi bersama melalui perubahan positif Dengan demikian, pergantian kepala sekolah membuka peluang bagi pembaruan visi-misi serta penyusunan program kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan zaman dan tantangan pendidikan saat ini. (Bass & Avolio, 1994).

Mutasi kepala sekolah juga memungkinkan terjadinya evaluasi ulang terhadap rencana-rencana sebelumnya. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen strategik bahwa organisasi perlu melakukan review berkala terhadap strategi guna memastikan kesesuaian dengan lingkungan internal maupun eksternal. Dalamhal ini SMP Negeri Kecamatan Siantan khususnya SMPN 5 Bukit Tambun dan SMPN 2 Siantan, pergantian pimpinan memberikan momentum bagi seluruh elemen sekolah untuk melakukan refleksi kritis atas efektivitas rencana kerja terdahulu sekaligus menyusun strategi baru yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi maupun tuntutan peningkatan mutu pembelajaran.

Dalam sistem terbuka (Open Systems Theory), organisasi seperti sekolah tidak dapat berdiri sendiri tanpa interaksi dinamis dengan lingkungannya. Kepala sekolah sebagai agen perubahan harus mampu membaca sinyal-sinyal lingkungan baik dari segi kebijakan pemerintah daerah maupun kebutuhan masyarakat sekitar sehingga perencanaan strategis dapat diarahkan secara tepat sasaran. Pergantian kepemimpinan sering kali membawa perspektif baru terkait hal ini sehingga memungkinkan penyesuaian strategi agar lebih responsif terhadap kondisi nyata di lapangan. (Anwaruddin,2004)

Selain itu aspek komunikasi internal menjadi kunci sukses implementasi perencanaan strategis pasca-mutasekolah. Teori komunikasi organisasi menegaskan bahwa keterbukaan informasi antara pimpinan dan staf sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja. Kepala sekolah baru

biasanya akan membangun mekanisme komunikasi dua arah melalui rapat rutin atau forum diskusi sehingga seluruh guru dan tenaga kependidikan merasa dilibatkan secara aktif dalam proses penyusunan hingga evaluasi rencana kerja tahunan. Pendekatan partisipatif semacam ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki tetapi juga memperkuat komitmen kolektif demi pencapaian tujuan bersama.(Marulam,2014)

Dalam hal perubahan organisasi (Organizational Change Theory), mutasi kepala sekolah merupakan bentuk intervensi struktural yang berpotensi menciptakan disrupsi sekaligus peluang inovatif di lingkungan satuan pendidikan. Tahap unfreezing terjadi ketika adanya kesadaran perlunya perubahan akibat masuknya pemimpin baru; kemudian moving phase berupa penyesuaian visi-misi serta program-program prioritas; hingga refreezing yaitu konsolidasi budaya kerja baru berdasarkan nilai-nilai hasil adaptasi tersebut. Proses inilah yang menjelaskan mengapa mutasekolah bisa menjadi katalisator pembaruan strategi manajerial sekaligus peningkatan kualitas layanan pendidikan.(Tampubolon,2020)

Terakhir dari sisi sumber daya manusia sebagai bagian integral dari proses perencanaan strategis perlu mendapat perhatian khusus oleh kepala sekolah pasca-mutasekolah. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menuntut adanya sinkronisasi antara kebutuhan pengembangan kapasitas guru dengan target-target jangka panjang institusi. Oleh karena itu revisi rencana strategis setelah mutasekolah biasanya mencakup agenda pelatihan profesionalisme guru sesuai bidang keahlian masing-masing guna mendukung pencapaian standar mutu nasional maupun internasional.

B. Dampak pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Hasil wawancara dengan staf administrasi di SMPN 5 Bukit Tambun menunjukkan bahwa setelah terjadinya mutasi kepala sekolah, terjadi redistribusi tugas yang lebih terstruktur dan efisien sesuai dengan gaya manajemen kepala sekolah baru. Staf administrasi menyampaikan bahwa penataan ulang ini membantu memperjelas tanggung jawab masing-masing anggota staf sehingga proses administrasi berjalan lebih lancar. Selain itu, hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah baru menerapkan sistem monitoring yang rutin terhadap kinerja guru dan staf agar dapat segera memberikan dukungan atau pelatihan bila diperlukan.

Hasil wawancara dari guru juga menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja setelah adaptasi awal terhadap kepemimpinan baru. Guru-guru merasa didukung melalui komunikasi yang lebih terbuka serta kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan profesional yang difasilitasi oleh kepala sekolah baru. Salah satu guru menyatakan, "*Setelah pergantian kepala, kami merasa semangat kerja*

kembali meningkat karena ada perhatian khusus pada kebutuhan pengembangan kami." Hasil observasi di lapangan mendukung temuan tersebut; terlihat adanya koordinasi rutin antara kepala sekolah dengan tim guru dan staf administrasi dalam rapat mingguan untuk membahas perencanaan kegiatan serta evaluasinya. Sarana prasarana juga tampak dikelola dengan baik; ruang kelas bersih tertata rapi dan fasilitas pendukung pembelajaran seperti laboratorium komputer diperbarui secara berkala.

Di SMPN 2 Siantan, hasil wawancara dengan staf administrasi menunjukkan bahwa mutasi kepala sekolah membawa perubahan positif dalam hal efisiensi pengelolaan sumber daya manusia maupun sarana prasarana. Staf menjelaskan bahwa penataan ulang tugas dilakukan berdasarkan kompetensi masing-masing individu sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif tanpa tumpang tindih tanggung jawab.

Kepala sekolah mengungkapkan dalam wawancaranya bahwa strategi manajemen baru menekankan pentingnya pemberdayaan seluruh tenaga pendidik melalui pelibatan aktif mereka dalam perencanaan program kerja tahunan. Hal ini berdampak pada peningkatan rasa memiliki (ownership) terhadap visi misi sekolah di kalangan guru.

Dari sisi guru, hasil wawancara memperlihatkan adanya peningkatan komitmen kerja pasca-mutasekolah karena suasana kerja yang kondusif serta dukungan penuh dari pimpinan untuk inovatif dalam metode pembelajaran. Seorang guru menyampaikan pengalaman positifnya: *"Kepala sekolah sekarang sangat terbuka menerima masukan dari kami sehingga membuat kami termotivasi untuk terus berinovasi demi kemajuan siswa"*. Observasi lapangan di SMPN 2 Siantan juga memperlihatkan kondisi sarana prasarana yang terawat baik serta penggunaan teknologi informasi sebagai media pembelajaran semakin optimal digunakan oleh para guru sesuai arahan pimpinan baru.

Pengelolaan sumber daya merupakan salah satu fungsi vital dalam manajemen sekolah yang mencakup pengorganisasian, pemanfaatan, serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana secara efektif dan efisien. Dalam konteks pergantian kepala sekolah atau mutasi kepala sekolah, perubahan kepemimpinan ini membawa implikasi langsung terhadap bagaimana sumber daya tersebut dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis.

Kepala sekolah sebagai pemimpin utama memiliki peran sentral dalam mengarahkan penggunaan sumber daya agar selaras dengan visi misi serta program kerja sekolah. Teori kepemimpinan transformasional menekankan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberdayakan stafnya melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta pembinaan profesionalisme agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja bersama. Dalam hal ini, mutasi kepala sekolah dapat menjadi momentum penting untuk melakukan

restrukturisasi organisasi internal guna meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.(James MacGregor Burns, 1978)

Mutasi kepala sekolah sering kali diikuti oleh penataan ulang tugas dan tanggung jawab staf administrasi maupun guru sesuai dengan gaya manajemen baru. Penataan ulang ini tidak hanya bertujuan untuk memperjelas pembagian kerja tetapi juga untuk memaksimalkan potensi individu berdasarkan kompetensi masing-masing sehingga terjadi peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Pendekatan sistematis dalam redistribusi tugas memungkinkan terjadinya koordinasi lebih baik antar bagian sehingga proses administrasi berjalan lebih lancar tanpa adanya tumpang tindih kewenangan atau kebingungan peran.(Michael Fullan, 2001)

Selain itu, mutasi kepala sekolah juga berdampak positif terhadap motivasi kerja guru sebagai salah satu komponen utama SDM di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan baru biasanya membawa semangat segar melalui pendekatan komunikasi terbuka serta perhatian khusus terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan profesional guru. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow tentang aktualisasi diri dimana individu akan termotivasi apabila merasa dihargai dan diberikan kesempatan berkembang secara optimal dalam pekerjaannya. Dengan demikian, dukungan pimpinan baru berupa pelatihan berkala maupun bimbingan teknis dapat meningkatkan rasa percaya diri guru sekaligus kualitas pembelajaran di kelas.(Douglas McGregor, 1960)

Pengelolaan sarana prasarana juga mengalami perubahan signifikan pasca-mutasi kepala sekolah. Kepala sekolah baru cenderung melakukan evaluasi menyeluruh terkait kondisi fasilitas pendukung pembelajaran seperti ruang kelas, laboratorium komputer hingga perpustakaan guna memastikan semua aset tersebut berfungsi optimal sesuai standar mutu pendidikan nasional maupun kebutuhan lokal siswa. Perbaikan rutin serta inovatif penggunaan teknologi informasi sebagai media belajar menjadi prioritas demi menunjang proses belajar mengajar yang lebih interaktif dan menarik bagi peserta didik.

Mutasi Kepala sekolah setidaknya membuka peluang bagi penerapan sistem monitoring kinerja berbasis indikator jelas baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya sehingga setiap aktivitas dapat dievaluasi secara objektif demi pencapaian target-target institusi pendidikan tersebut . Sistem monitoring ini membantu pimpinan mengenali kendala operasional sejak dini sekaligus memberikan umpan balik konstruktif kepada seluruh staf agar terus berupaya memperbaiki kualitas layanan pendidikan. (Mulyasa, 2009)

Dalam perspektif manajemen kontingensi, keberhasilan pengelolaan sumber daya sangat bergantung pada kemampuan pimpinan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasional organisasi saat itu. Oleh karena itu , pergantian kepala sekolah memberikan kesempatan bagi lembaga untuk merefleksikan kembali pola-pola lama , kemudian menerapkan strategi-strategi baru yang lebih

adaptif terhadap tantangan zaman terutama perkembangan teknologi informasi, tuntutan kurikulum terbaru, hingga dinamika sosial budaya masyarakat sekitar.

C. Dampak Mutasi Kepala Sekolah pada Kinerja Guru

Hasil wawancara dengan guru di SMPN 5 Bukit Tambun menunjukkan bahwa mutasi kepala sekolah membawa dampak positif terhadap motivasi kerja mereka. Guru merasa lebih dihargai karena kepala sekolah baru secara rutin memberikan bimbingan teknis dan apresiasi atas kinerja mereka. Salah satu guru menyatakan*, "Kepala sekolah sekarang sering mengadakan pelatihan dan memberi semangat sehingga saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajar".*

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa para guru mulai menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif, seperti penggunaan media digital dan diskusi kelompok dalam proses belajar-mengajar. Hal ini merupakan perubahan signifikan dibandingkan periode sebelum mutasi kepala sekolah berlangsung. Kepala sekolah juga aktif mendorong pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berkala.

Disiplin kerja guru di SMPN 5 Bukit Tambun juga mengalami peningkatan setelah pergantian kepemimpinan. Wawancara dengan staf administrasi mengungkapkan bahwa kehadiran dan ketepatan waktu masuk kelas menjadi lebih teratur karena adanya pengawasan yang lebih intensif dari pimpinan baru. Observasi lapangan memperkuat hal ini dengan catatan kehadiran guru yang meningkat selama masa transisi kepemimpinan.

Di SMPN 2 Siantan, hasil wawancara menunjukkan bahwa mutasi kepala sekolah turut meningkatkan semangat kerja para guru. Kepala sekolah baru dikenal sangat komunikatif dan memberikan dukungan langsung berupa konsultasi serta feedback konstruktif terhadap proses pembelajaran yang dijalankan oleh para guru. Seorang guru menyampaikan*, "Dengan arahan dari kepala sekolah sekarang, saya jadi lebih percaya diri mencoba metode pembelajaran baru*." Observasi di lapangan memperlihatkan adanya peningkatan kualitas pelaksanaan tugas mengajar; banyak guru mulai menggunakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran serta melakukan variasi metode agar siswa lebih aktif berpartisipasi dalam kelas. Hal ini menandakan adanya perubahan positif dalam pendekatan pedagogik pasca-mutasekolah.

Disiplin kerja juga membaik secara signifikan di SMPN 2 Siantan setelah pergantian kepala sekolah terjadi. Staf administrasi melaporkan bahwa sistem monitoring kehadiran diperketat sehingga tingkat absensi menurun drastis dibanding sebelumnya. Selain itu, suasana kerja menjadi lebih kondusif karena komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan lancar serta saling mendukung.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam

memengaruhi kinerja guru melalui berbagai kebijakan, pendekatan kepemimpinan, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di lingkungan sekolah. Mutasi kepala sekolah membawa perubahan signifikan terhadap dinamika kinerja guru yang dapat dianalisis dari beberapa aspek penting.

Pertama, mutasi kepala sekolah sering kali menjadi momentum pembaruan budaya kerja di lingkungan sekolah. Kepemimpinan baru biasanya membawa visi dan strategi baru yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta profesionalisme tenaga pendidik. Dalam konteks ini, motivasi kerja guru menjadi faktor krusial yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah baru. Teori motivasi dalam manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa penghargaan atas prestasi kerja, komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf pengajar, serta kesempatan pengembangan profesional secara langsung meningkatkan semangat kerja dan komitmen guru terhadap tugasnya. Oleh karena itu, mutasi kepala sekolah dapat memberikan dampak positif apabila pimpinan baru mampu menciptakan iklim kerja yang suportif dan memotivasi.

Kedua, pelaksanaan tugas mengajar juga mengalami perubahan seiring dengan adaptasi terhadap kebijakan maupun metode pembelajaran yang diperkenalkan oleh kepala sekolah baru. Kepemimpinan transformasional misalnya mendorong inovasi pedagogik melalui pelatihan-pelatihan berkala serta penggunaan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Dengan demikian, mutasi kepala sekolah membuka peluang bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka sekaligus menerapkan metode-metode pengajaran lebih efektif sesuai tuntutan zaman. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses belajar-mengajar di kelas.

Ketiga, adalah aspek disiplin kerja yang juga mendapat perhatian khusus dari pimpinan baru pasca-mutasekolah. Disiplin kehadiran maupun ketepatan waktu masuk kelas merupakan bagian dari tata tertib organisasi pendidikan yang harus ditegakkan agar tercipta suasana belajar kondusif. Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem monitoring kehadiran serta memberikan sanksi atau penghargaan sesuai aturan berlaku guna menjaga kedisiplinan staf pengajar. Perubahan kepemimpinan sering kali disertai penegakan aturan disipliner secara lebih konsisten sehingga berdampak positif terhadap perilaku profesionalisme guru.

Selain itu perlu dicatat bahwa proses adaptasi awal setelah mutasekolah bisa menimbulkan tantangan tersendiri bagi sebagian guru terutama terkait penyesuaian gaya komunikasi maupun ekspektasi pimpinan baru. Namun jika dikelola dengan baik melalui pendekatan partisipatif dan dialog terbuka antara kepala sekolah dengan seluruh warga belajar maka transisi tersebut akan memperkuat kohesi tim pendidik sekaligus meningkatkan kinerja kolektif secara menyeluruh. (Soedjadi,2010)

Mutasi kepala sekolah sering kali membawa perubahan dalam gaya kepemimpinan yang secara langsung memengaruhi motivasi dan semangat kerja guru. Kepala sekolah baru biasanya

memperkenalkan pendekatan manajerial yang berbeda, baik dalam hal komunikasi, pemberian penghargaan, maupun dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Perubahan ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran serta kegiatan sekolah lainnya. Dengan demikian, mutasi kepala sekolah berpotensi menjadi momentum untuk memperbaiki iklim kerja di lingkungan sekolah sehingga berdampak positif pada kinerja guru.(Mulyasa,2009)

Selain itu, pelaksanaan tugas mengajar juga mengalami peningkatan kualitas ketika kepala sekolah baru memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan bimbingan teknis. Guru-guru terdorong untuk mengadopsi metode pembelajaran inovatif dan teknologi pendidikan yang lebih efektif sesuai dengan tuntutan kurikulum terbaru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar tetapi juga menumbuhkan budaya profesionalisme di kalangan pendidik. Oleh karena itu, peran aktif kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia sangat krusial bagi keberhasilan pendidikan.(Isjoni, 2011)

Disiplin kerja merupakan aspek lain yang turut terpengaruh oleh pergantian kepemimpinan di tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah baru biasanya menerapkan sistem monitoring kehadiran dan ketepatan waktu yang lebih ketat serta memberikan sanksi atau penghargaan sebagai bentuk penguatan disiplin bagi para guru. Peningkatan disiplin ini menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif sehingga berdampak positif pada efektivitas pelaksanaan tugas-tugas akademik maupun administratif oleh para pendidik. Dengan demikian, mutasi kepala sekolah dapat menjadi katalisator penting dalam membangun budaya kedisiplinan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.(B.F. Skinner, 1953)

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mutasi kepala sekolah berpotensi besar memberikan dampak positif terhadap kinerja guru apabila disertai strategi manajerial efektif berupa pemberdayaan tenaga pendidik melalui bimbingan teknis rutin; apresiasi atas pencapaian; penyediaan fasilitas pelatihan; serta penegakan disiplin secara adil konsisten. Dengan demikian peranan aktif kepala sekolah sebagai agen perubahan sangat menentukan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dasar menengah seperti SMP Negeri Kecamatan Siantan.

KESIMPULAN

Mutasi kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek manajemen sekolah, termasuk perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan kinerja guru. Proses pergantian pimpinan membuka peluang untuk pembaruan visi, misi, dan strategi yang lebih relevan dengan tantangan pendidikan saat ini, seperti pemanfaatan teknologi informasi dan penguatan budaya disiplin kerja. Di SMPN 5 Bukit Tambun dan SMPN 2 Siantan, perubahan kepemimpinan

mendorong terciptanya perencanaan yang lebih inklusif, komunikasi yang terbuka, dan peningkatan koordinasi di antara staf.

Dari sisi SDM, mutasi kepala sekolah menghasilkan redistribusi tugas yang lebih efisien dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja guru. Pimpinan baru memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang mendorong inovasi dalam metode pembelajaran. Peningkatan disiplin kerja dan sistem monitoring yang lebih ketat juga berkontribusi pada suasana kerja yang lebih kondusif.

Secara keseluruhan, mutasi kepala sekolah dapat menjadi momentum penting untuk memperbaiki iklim kerja dan kinerja sekolah jika dikelola dengan baik, melalui pendekatan partisipatif dan komunikasi terbuka. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah baru berpotensi meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya secara sistematis dan pengembangan profesionalisme guru yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ashlan, Said, M Pd Dr Hambali, and M Pd Teungku Hartati. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. Azka Pustaka, 2022.

Asrulla, Asrulla, Kasful Anwar, and M. Y. Mahmud. "Membangun Competitive Advantage Sekolah Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Pendidikan."Jurnal Genta Mulia15, no. 2 (2024): 1-10.

Asrulla, Asrulla, Tuti Indriyani, and Firdaus Jeka. "Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Era Society 5.0 ."Jurnal Genta Mulia15, no. 1 (2024): 161-178.

Asrulla, Asrulla. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam."Indonesian Journal of Islamic Educational Management5, no. 1 (2022): 35-45.

Asrulla, Asrulla, Risnita Risnita, M. SyahranJailani, and Firdaus Jeka. "Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis."Jurnal Pendidikan Tambusai7, no. 3 (2023): 26320-26332.

Asrulla, Asrulla, Maisah Maisah, Lukman Hakim, Deassy Arestya Saksitha, and Dwi Wahyuni. "*Manajemen Strategis Pemetaan Program Pendidikan Dalam Pendekatan Praktis*." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)* 5, no. 1 (2025): 705-719.

Jeka, Firdaus, and Tuti Indriyani. *"Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam."*Jurnal Genta Mulia15, no. 1 (2024): 189-197

Gustina, Anita. "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran" 00 (2021): 6–11.

Ilham, Ilham. "Implementasi PERMENDIKNAS NO. 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 4, no. 3 (2020).

Mardizal, Jonni, and Nizwardi Jalinus. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Kejuruan*. Jonni Mardizal, 2023.

Mulyasa, H Enco. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara, 2022.

Purwanto, Rati. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu Dan Kualitas Sekolah Di SD Negeri Soko." *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia* 1, no. 4 (2021): 151–60.

Sutarsih, Siti. "Peran Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Smp Negeri Pulau Lebar Musi Rawas Utara." *Jurnal Perspektif Pendidikan* 14, no. 1 (2020): 36–45. https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911.

Syamsuddin, Syamsuddin. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Budaya Di Sekolah." *Al Asma: Journal of Islamic Education* 2, no. 1 (2020): 81–96

Wahyuni, Ratna Tri. "P*engaruh Tingkat Pendidikan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru*

Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan." Universitas Medan Area Medan, 2018.

Wicaksono, Juniaris Agung, Semin Semin, and Puthut Waskito. *"Strategi Pengembangan Sekolah Di Era Globalisasi Dalam Konteks Manajemen Berbasis Sekolah." An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial* 10, no. 2 (2023): 219–99.

Wicaksono, Tri Hadi, and Nuri Herachwati. *"Ketidakpercayaan Karyawan Sebuah Tantangan Bagi Pemimpin Baru Dalam Perubahan Organisasi." ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 7, no. 2 (2023): 180–92.