

---

# Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Bagi Tenaga Pendidik di Ruang Lingkup SDN Lidah Kulon I

Hadyan Bintang Madarina\*, Lailatul Romadhona, Putri Bulan Salsabila, Syunu Trihantoyo

Universitas Negeri Surabaya

**Abstrak:** Mutasi guru berperan penting dalam menciptakan pendidikan yang baik dan berkeadilan. Ini menjadi fokus utama Dinas Pendidikan Surabaya khususnya pada jenjang Sekolah Dasar (SD) Kota Surabaya. Kinerja para guru akan selalu diawasi oleh kepala sekolah sehingga mewajibkan semua guru memiliki etos kerja yang baik. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah mutase guru bisa dilakukan karena ada surat perintah dari dinas pendidikan atau atas dasar kaingin sendiri. Kesimpulan dari artikel ini adalah pentingnya pendekatan yang seimbang, terencana dan terkoordinasi dalam proses mutasi guru serta evaluasi dan adaptasi kebijakan mutasi yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan sistem pendidikan.

**Kata Kunci:** Mutasi, Sekolah Dasar, Kinerja Guru

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.489>

Received: 15-03-2024

Accepted: 05-04-2024

Published: 28-05-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** *Teacher transfers play an important role in creating good and fair education. This is the main focus of the Surabaya Education Department, especially at the Surabaya City Elementary School (SD) level. The performance of teachers will always be monitored by the school principal, thereby requiring all teachers to have a good work ethic. This research method is qualitative using a descriptive approach. The results of this research are that teacher transfers can be carried out because there is an order from the education office or on the basis of their own wishes. The conclusion of this article is the importance of a balanced, planned and coordinated approach in the teacher transfer process as well as ongoing evaluation and adaptation of transfer policies in accordance with the development and needs of the education system.*

**Keywords:** *Transfers, Elementary Schools, Teacher Performance*

## Pendahuluan

Mutasi guru mengacu pada proses perpindahan guru dari satu sekolah ke sekolah lain atau dari satu daerah ke daerah lain, dan dilaksanakan oleh otoritas pendidikan seperti Kementerian Pendidikan atau Dewan Pendidikan. Hal ini sering dilakukan karena berbagai alasan, seperti untuk memenuhi kebutuhan staf pengajar di berbagai daerah, untuk meningkatkan kualitas pelatihan, atau untuk memperluas pengalaman profesional guru (Gustina 2021).

Mutasi guru merupakan suatu proses pergantian atau pergeseran aparatur yang menduduki jabatan tertentu, yang dapat melibatkan perubahan posisi baik secara horizontal maupun vertikal, seperti promosi atau demosi (Faizah 2023). Dalam konteks kebijakan mutasi guru, terdapat penelitian yang menyoroti implementasi kebijakan mutasi guru di berbagai daerah (Gustina 2021). Misalnya, penelitian di Kabupaten Jember menemukan beberapa problematika dalam mutasi guru, seperti tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah, kesenjangan antara proses mutasi guru PNS dengan GTT, dan sulitnya adaptasi di tempat mutasi baru.

Mutasi guru merupakan suatu proses penting dalam dunia pendidikan yang melibatkan perpindahan tugas guru ke daerah atau posisi lain (Dipranta et al., 2023; Fauzi, 2019; Hutahaeen & Hutagalung, 2023). Proses ini dapat dilakukan baik atas inisiatif pihak atasan maupun atas permintaan dari guru itu sendiri, termasuk tenaga pendidik honorer maupun non-PNS (Hasyim 2021).

Pengertian mutasi guru menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, yang juga dapat diartikan sebagai perpindahan PNS dari dan menuju instansi lain (Kamaria 2021). Mutasi guru melibatkan perubahan posisi atau jabatan baik secara horizontal maupun vertikal, seperti promosi atau demosi (Surendra and Mahadewi 2023).

Permasalahan yang ada saat ini di sektor pendidikan adalah distribusi guru yang tidak wajar (Masda et al., 2024; Septiohady & Gunawan, 2023a; Sunarto, 2019). Banyak sekolah yang kelebihan guru, namun banyak juga yang kekurangan guru. Ketimpangan distribusi guru sendiri menjadi permasalahan dalam sektor pendidikan di Indonesia (Hasyim 2021). Apalagi di daerah terpencil, kita sering mendengar adanya kekurangan guru di suatu daerah, baik karena alasan keamanan maupun faktor lain seperti fasilitas, kesejahteraan guru, dan lain-lain yang dianggap jauh dari yang diharapkan.

Dalam konteks keberadaan guru sebagai profesional dalam dunia pendidikan, mutasi guru juga dapat dipahami sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar, memenuhi kebutuhan tenaga pendidik secara merata di setiap daerah, serta mengatasi kesenjangan guru di berbagai sekolah (Hutahaeen and Hutagalung 2023).

Dengan demikian, mutasi guru bukan hanya sekadar perpindahan tugas, tetapi juga merupakan bagian penting dalam pembangunan pendidikan di Indonesia (Darmadji, 2020; Habibi, 2022; Rudito, 2021). Proses ini memungkinkan penempatan tenaga pengajar yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan setiap daerah, sehingga memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh wilayah (Kamaria 2021).

Artikel ini menjelaskan lebih lanjut alasan mutasi guru, proses pelaksanaan, dampak terhadap guru, siswa, dan sekolah, serta beberapa tantangan yang mungkin timbul selama pelaksanaan. Selain itu, kami mendiskusikan strategi yang dapat diterapkan untuk melaksanakan transfer guru secara efektif dan meminimalkan dampak negatif. Penting untuk dipahami bahwa pergantian guru bukanlah proses yang sederhana dan dapat berdampak pada banyak aspek sistem pendidikan (Susiloningsih dkk., 2023). Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai fenomena mobilitas guru dan mendorong pembaca untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang terlibat dalam proses ini. Oleh karena itu, kami berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pembahasan peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di bidang pendidikan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dijelaskan metode deskriptif adalah mencari bukti melalui penafsiran yang benar. Kajian ini mengkaji persoalan-persoalan sosial dan prosedur-prosedur yang berlaku pada masyarakat dan situasi tertentu termasuk hubungan, aktivitas, sikap, pendapat dan protes yang sedang berjalan serta pengaruhnya terhadap fenomena (Kamaria 2021). Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk membenarkan hipotesis tertentu tetapi hanya untuk mendeskripsikan variabel, gejala atau situasi.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Pengertian Mutasi

Mutasi guru merujuk pada proses pergantian atau pergeseran guru dari satu tempat ke tempat lain dalam rangka pemerataan kualitas tenaga pengajar. Mutasi guru dilakukan untuk menyamakan kualitas tenaga pengajar di berbagai wilayah, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Marthin et al., 2021). Mutasi guru merupakan bagian dari manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian, seperti kepala daerah provinsi atau kabupaten/kota. Mutasi guru PNS dari jabatan fungsional ke jabatan pelaksana diperbolehkan sepanjang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai pelaksanaan mutasi.

Mutasi guru di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut, mutasi guru dijelaskan sebagai suatu proses pergantian atau pergeseran guru dari satu tempat ke tempat lain dalam rangka pemerataan kualitas tenaga pengajar. Mutasi guru dilakukan untuk menyamakan kualitas tenaga pengajar di berbagai wilayah, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Mendikbud, mutasi guru dapat dilakukan antarkabupaten atau kota, sesuai dengan kebutuhan. Dalam pelaksanaannya, mutasi guru dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian di tingkat daerah. Namun, terdapat beberapa problematika dalam

pelaksanaan mutasi guru di Indonesia, seperti mutasi yang tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah, jarak mutasi yang jauh dari domisili, kesenjangan antara proses mutasi guru PNS dengan GTT, sulitnya adaptasi di tempat mutasi baru, dan realisasi pemerataan guru Pegawai Negeri Sipil (Septiohady & Gunawan, 2023b).

Menurut Henry Simamora (2012), "Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, menurut Malayu S.P Hasibuan (2013), "Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi." Menurut Sadili (2013), "Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan dapat memperoleh pengalaman baru dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar." Menurut Nitisemito (2002), "Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang gaji, tanggung jawab, dan statusnya relatif sama dengan statusnya yang lama. "Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pergantian atau pergeseran karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam rangka pemerataan kualitas tenaga kerja atau untuk memberikan pengalaman baru dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Mutasi dapat dilakukan secara horizontal atau vertikal, dan dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau pejabat pembina kepegawaian di tingkat daerah.

## **B. Mekanisme Implementasi Kebijakan Mutasi Guru PNS di SDN Lidah Kulon**

### **1. Mekanisme Implementasi Kebijakan Berawal dari Pusat Hingga Pelaksanaannya di Lapangan**

Kebijakan pembentukan dan mutasi guru PNS diserahkan kepada pemerintah pusat atau Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai pengambil kebijakan. Mereka kemudian dikirim dari pusat ke masing-masing lembaga layanan daerah dan kemudian dikembalikan ke lokasi atau sekolah. Menurut C, selaku salah satu staf SDN Lidah Kulon I, bagian personalia menjelaskan proses pelaksanaan dari pusat hingga lokasi sebagai berikut:

"Kebijakan ini dimulai dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dirumuskan bersama oleh lima menteri, kemudian kita terapkan di sini. Disini kita terapkan sesuai petunjuk teknis yang tertuang dalam peraturan tersebut" (C, 22/02/2024).

Selain itu, C selaku salah satu staf bagian SDM SDN Lidah Kulon I menjelaskan proses kebijakan dari pusat hingga lapangan. "Alokasi penempatan guru merupakan kewenangan Biro Kepegawaian Daerah berdasarkan rekomendasi Dinas Pendidikan. Mekanisme sosialisasi kepada pemangku kepentingan pendidikan seperti dinas pendidikan, pengawas, kepala UPT PPD dan kepala sekolah melalui Dinas Pendidikan Surabaya BKD Kota" (C, 22/02/2024).

Pernyataan C selaku salah satu pegawai Bagian Personalia Sdn Lidah Kulon I semakin menguatkan pernyataan di atas. "Awalnya pihak jurusan akan menghitung kebutuhan sekolah akan guru. Selanjutnya penempatan guru akan disesuaikan dengan peraturan atau kebijakan yang ditentukan oleh departemen. Kebijakan ini biasanya dikeluarkan

departemen kepada masing-masing sekolah. akan memberikan informasi yang relevan kepada keputusan pihak terkait sehingga guru yang dipindahkan harus ditempatkan di sekolah tersebut” (C, 22/02/2024).

Dari wawancara dengan staff sdn lidah kulon I bagian kepegawaian diketahui bahwa proses implementasi kebijakan bermula dari pusat yaitu kementerian pendidikan dan kebudayaan yang diturunkan ke masing-masing dinas dan diturunkan lagi ke sekolah-sekolah. Untuk keputusan akan diberikan surat keputusan kepada guru yang terkena kebijakan tersebut.

## **2. Mekanisme Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru PNS pada Jenjang SD**

Dalam proses penerapan kebijakan alokasi dan mutasi guru PNS, terdapat mekanisme pelaksanaan di tingkat satuan pendidikan. C menjelaskan mekanisme di tingkat satuan pendidikan saat wawancara. “Departemen mengeluarkan pemberitahuan kepada sekolah yang mewajibkan sekolah membuat laporan kebutuhan guru, yang kemudian diserahkan ke departemen untuk diproses dan diproses” (C, 22/02/2024).

Peneliti juga mewawancarai C yang menjelaskan mekanisme implementasi kebijakan di tingkat satuan pendidikan. “Sekolah hanya perlu melaporkan ke dinas berapa jumlah gurunya, berapa kepala sekolahnya, guru agamanya, guru olahraganya, guru mata pelajarannya, dan kepala sekolahnya. Jumlah kelompoknya juga harus dilaporkan ke dinas” (C, 22/02/2024). Hal senada juga diungkapkan C, “Setiap bulan sekolah mempunyai laporan kebutuhan guru sekolah yang disampaikan ke dinas melalui pengawas atau UPT” (C, 22/02/2024).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa mekanisme implementasi kebijakan di tingkat satuan pendidikan yaitu sekolah membuat laporan yang berisikan jumlah rombel, guru kelas, guru olahraga, guru agama, serta kepala sekolah. Data tersebut kemudian dilaporkan ke Dinas untuk dianalisa.

## **3. Pengawasan yang Dilakukan dalam Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru PNS**

Tanpa adanya pengawasan maka proses pelaksanaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Pemantauan selalu digunakan untuk menentukan seberapa baik kebijakan diimplementasikan. C menjelaskan dalam wawancaranya, “Kalau soal supervisi, sekolah biasanya membuat laporan kinerja guru dan kemudian menyerahkannya ke dinas pendidikan” (C, 22/02/2024). C juga menjelaskan tentang pengawasan implementasi kebijakan. “Badan Pengawas bersama Badan Kepegawaian Daerah melakukan pengawasan terhadap kebijakan penataan dan mutasi guru PNS di Surabaya” (C, 22/02/2024). Hal senada juga dijelaskan oleh C, “Jurusan akan mempunyai supervisor yang akan menilai kinerja guru.” Tugas supervisor adalah mengawasi dan melaporkan kepada jurusan mengenai pengaturan guru. (C, 22 Februari 2024).

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa pengawasan dalam implementasi kebijakan sangat diperlukan, pengawasan dilakukan oleh inspektorat atau pengawas yang

ditempatkan oleh Dinas di sekolah. Dari pengawas ini yang akan melaporkan ke Dinas jalannya kebijakan yang diimplementasikan.

#### a) Syarat Mutasi Guru di SDN Lidah Kulon I

Mutasi guru merupakan proses penting dalam pengembangan karir dan peningkatan kualitas pendidikan. Untuk berhasil dalam mengajukan mutasi, terdapat sejumlah syarat yang perlu dipenuhi. Berikut adalah beberapa persyaratan umum yang biasanya diperlukan:

b) **Surat Permohonan Mutasi/Alih Tugas**, sebagai langkah awal, guru perlu menyusun surat permohonan mutasi yang jelas dan lengkap.

##### 1) Dokumen Identitas dan Kepegawaian

- Fotokopi SK CPNS yang disahkan
- Fotokopi SK PNS yang disahkan
- Fotokopi SK Terakhir yang disahkan
- Fotokopi Ijazah Terakhir
- Fotokopi Kartu Pegawai (Karpeg)

##### 2) Rekomendasi dari Unit Kerja

- Rekomendasi keluar dari unit kerja asal
- Rekomendasi diterima dari unit kerja tujuan

#### 4. Analisis Jabatan dan Beban Kerja Guru

Pemangku kepentingan biasanya memerlukan Analisis Jabatan Guru (Anjab) dan Analisis Beban Kerja Guru (ABK) sebagai pertimbangan dalam proses mutasi, dan setiap kabupaten atau lembaga pendidikan mungkin memiliki persyaratan tambahan yang perlu dipenuhi (Marthin et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami persyaratan khusus untuk wilayah tempat Anda mengajukan permohonan transfer. Dengan mempersiapkan seluruh dokumen secara matang dan memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka proses mutasi guru dapat berjalan lancar dan memberikan peluang baru bagi pengembangan profesional dan kontribusi positif di bidang pendidikan (Wahyudi Dipranta et al., 2023).

#### 5. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Kebijakan Mutasi Guru di SDN Lidah Kulon I

##### a. Faktor Pendukung

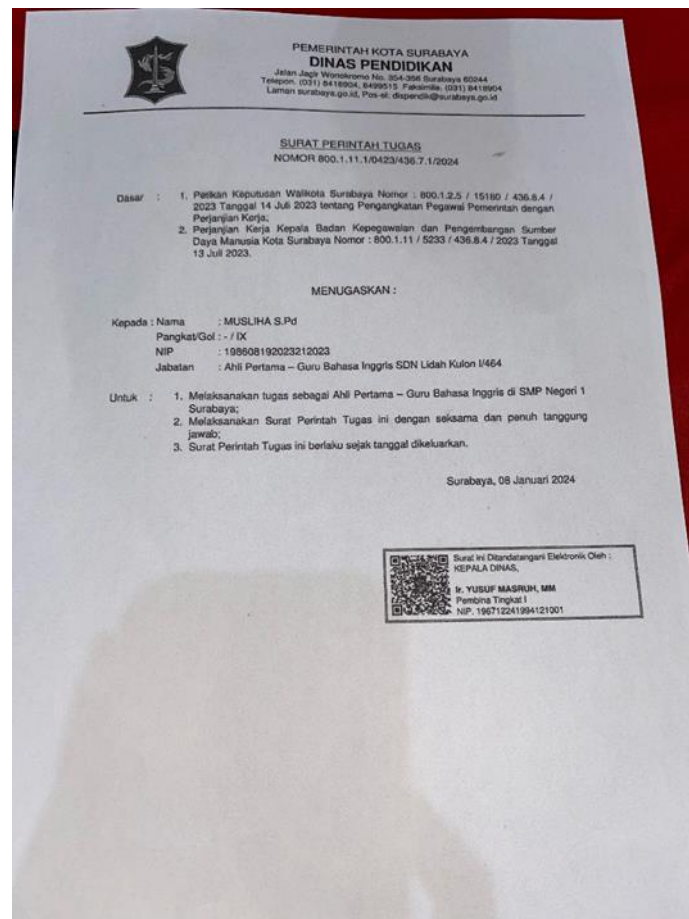
Faktor pendukung dalam mengimplementasikan kebijakan penataan dan mutasi guru PNS pada jenjang SD di Kota Surabaya diantaranya yaitu komunikasi yang terjalin baik antara dinas pendidikan Kota Surabaya dengan pihak sekolah. Seperti waktu ada Sosialisasi dari dinas berjalan lancar sehingga tidak ada salah komunikasi antara pihak sekolah dan dinas. Seperti yang dijelaskan oleh informen C, "alhamdulillahnya kita komunikasinya dengan dinas pendidikan berjalan dengan baik. Dinas Pendidikan juga terbuka" (C, 22/02/2024). Sependapat dengan C, A juga menyatakan hal yang sama. "pada saat sosialisai kita selalu ikut dan berjalan dengan baik. Setiap ada sosialisasi, sekolah selalu hadir dan



memahami materi. Jadi kita lebih paham akan kebijakan mutasi yang terbaru.” (A, 22/02/2024).

### b. Faktor Penghambat

Segala kegiatan implementasi kebijakan tidak bisa sempurna tanpa adanya hambatan. Meskipun perencanaan dan desainnya bagus, namun kenyataannya selalu ada kendala, besar maupun kecil, dalam implementasinya. Begitu pula dengan implementasi Kebijakan Mutasi Guru PNS Kelas I SDN Lidah Kulon yang masih terdapat kendala. Menurut informan C, kendalanya adalah sekolah baru tersebut menolak menerima guru pindahan. Sekolah lain menolak karena khawatir guru yang dipindahkan akan menjadi guru bermasalah di sekolah lama. Kendala kedua adalah sekolah mengangkat guru honorer tetapi tidak melapor ke dinas, ketika dinas menempatkan guru PNS di sekolah, maka guru honorer tidak diganti sehingga terjadi surplus guru. Kendala ketiga adalah penolakan sekolah lama karena jumlah guru PNS yang terlalu sedikit.



Gambar 1. Surat Mutasi Guru Di SDN Lidah Kulon I

## Simpulan

Kesimpulan dari artikel tentang mutasi guru dapat mencakup beberapa poin penting. Pertama, mutasi guru merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memperluas pengalaman profesional guru. Kedua, proses mutasi guru harus dilakukan secara hati-hati dan sengaja dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kebutuhan sekolah, keahlian guru, dan dampaknya terhadap guru, siswa, dan lingkungan belajar. Ketiga, pentingnya komunikasi yang efektif antara seluruh pihak yang terlibat dalam proses mutasi guru tidak dapat diabaikan. Hal ini akan membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin timbul di kalangan guru, siswa, dan staf sekolah. Keempat, mutasi guru juga dapat menjadi peluang pengembangan profesional dan pertumbuhan karir bagi para pendidik dengan memberikan mereka pengalaman baru dan menantang untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kelima, meskipun mutasi guru dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi sistem pendidikan, hal ini juga dapat menimbulkan tantangan dan hambatan dalam implementasinya, termasuk perlawanan dari guru atau perubahan dinamika lingkungan belajar. Oleh karena itu, kesimpulan dari artikel ini adalah pentingnya pendekatan yang seimbang, terencana dan terkoordinasi dalam proses mutasi guru serta evaluasi dan adaptasi kebijakan mutasi yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan sistem pendidikan.

## Daftar Pustaka

- Darmadji, A. (2020). Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Sleman. *dspace.uii.ac.id*. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/28600>
- Dipranta, A. W., Awal, R., Syukri, A., & Us, K. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Pendidikan Dan ....* <https://dinastires.org/JPKN/article/view/226>
- Faizah, Nadjematul. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, 6(1), 112–121.
- Fauzi, I. (2019). Problematika kebijakan linierisasi dan mutasi guru di Kabupaten Jember. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/tarbiyatuna/article/view/351>
- Gustina, Anita. (2021). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Kabupaten Pesawaran. 00, 6–11.
- Habibi, M. D. (2022). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Mutasi Di SD Islam Al Azhar 1 Kebayoran Baru. *repository.ptiq.ac.id*. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/730/>
- Hasyim, Wahyudin. (2021). Sistem Informasi Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmu Komputer (JUIK)*, 1(1), 1.



- Hutahaean, J., & Hutagalung, J. E. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penempatan Guru SMP Pada Proses Mutasi Guru. *TIN: Terapan Informatika ...*, 3(11), 455–462. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/tin/article/view/4157%0Ahttps://ejurnal.seminar-id.com/index.php/tin/article/download/4157/2404>
- Hutahaean, J., & Hutagalung, J. E. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penempatan Guru SMP Pada Proses Mutasi Guru. *TIN: Terapan Informatika ...*. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/tin/article/view/4157>
- Kamaria, Amrin. (2021). Implementasi Kebijakan Penataan Dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82–96. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>
- Marthin, E. C., Muslim, M. A., & Purnomo, M. F. E. (2021). Sistem Mutasi Guru SMK di Kota Manado Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (F-SAW). *Jurnal Rekayasa ElektriKa*, 17(1), 53–61. <https://doi.org/10.17529/jre.v17i1.18166>
- Marthin, Eko Cristian, M. Aziz Muslim, & M. Fauzan Edi Purnomo. (2021). Sistem Mutasi Guru SMK Di Kota Manado Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (F-SAW). *Jurnal Rekayasa ElektriKa*, 17(1), 53–61.
- Masda, M., Salju, S., & Risal, R. (2024). PENGARUH MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BATARA GURU KABUPATEN LUWU. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*. <https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki/article/view/35>
- Rudito, Ô. Ç. Ä. (2021). PENGARUH MUTASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 KOTA PROBOLINGGO. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*. <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/309>
- Septiohady, M. A., & Gunawan, H. (2023a). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Guru SMK PAB 5 Menggunakan Metode Oreste. *Jurnal Rekayasa Sistem ...*. <https://kti.potensi-utama.org/index.php/JUREKSI/article/view/542>
- Septiohady, M. A., & Gunawan, H. (2023b). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Guru SMK PAB 5 Menggunakan Metode ORESTE Decision Support System for Teacher Transfers at SMK PAB 5 Using the Oreste Method. *Jurnal Rekayasa Sistem*, 1(1), 365.
- Septiohady, Muhammad Agil, & Heri Gunawan. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Guru SMK PAB 5 Menggunakan Metode ORESTE Decision Support System for Teacher Transfers at SMK PAB 5 Using the Oreste Method. *Jurnal Rekayasa Sistem*, 1(1), 365. <http://kti.potensi-utama.ac.id/index.php/JUREKSI/index>
- Sunarto, R. W. (2019). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI MUTASI KEPALA SEKOLAH DAN GURU TINGKAT SMP BERBASIS WEB (Studi Kasus: Divisi Mutasi SMP Dinas Pendidikan .... repository.upnvj.ac.id. <https://repository.upnvj.ac.id/1259/>

- 
- Surendra, I Made Aji Dharma, & Kadek Julia Mahadewi. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar. *Jurnal Dikemas*, 7(1), 36–45.
- Susiloningsih, W., Satianingsih, R., & ... (2023). Analisis Sumber Daya Manusia Melalui Kebijakan Mutasi Di Sekolah Dasar. ... *Pendidikan Anak Usia ...*, 1(2). <http://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/KHIRANI/article/view/406>
- Wahyudi Dibrata, A., Awal, R., Syukri, A., & Anwar Us, kasful. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2), 1–7.
- Wahyudi Dibrata, Aprizal, Robiul Awal, Ahmad Syukri, & kasful Anwar Us. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Karir Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2), 1–7.