

**PERSEPSI GURU TERHADAP KEBIJAKAN MUTASI DALAM RUANG
LINGKUP MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Progam Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama
Islam Universitas Islam Indonesia Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

Alif Putra Buana
16422050

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2020

**PERSEPSI GURU TERHADAP KEBIJAKAN MUTASI DALAM RUANG
LINGKUP MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Progam Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama
Islam Universitas Islam Indonesia Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

Alif Putra Buana
16422050

Pembimbing:

Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2020

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Alif Putra Buana
NIM : 16422050
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Penelitian : Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan tidak ada hasil karya orang lain kecuali yang diaacu dalam penulisan dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini penulis buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,

Alif Putra Buana





**FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM**

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511 / (0274) 898462
F. (0274) 898463
E. fia@uii.ac.id
W. fia.uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Pendidikan Agama Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 16 September 2020
Nama : ALIF PUTRA BUANA
Nomor Mahasiswa : 16422050
Judul Skripsi : Persepsi Guru terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

TIM PENGUJI

Ketua

Mir'atun Nur Arifah, S.Pd.I, M.Pd.I

(.....)

Penguji I

Drs. Nanang Nuryanta, M.Pd

(.....)

Penguji II

Ahmad Zubaidi, S.Pd., M.Pd.

(.....)

Pembimbing

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd

(.....)

Yogyakarta, 16 September 2020



Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

NOTA DINAS

Yogyakarta, 24 Agustus 2020 H

5 Muharram 1442 H

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : 5316/Dek/60/DAS/FIAI/XI/2019/, tanggal 20 November 2019, atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi Saudara :

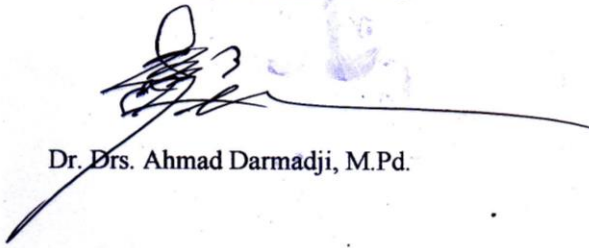
Nama : Alif Putra Buana
Nomor Pokok/NIMKO : 16422050
Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Jurusan / Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Tahun Akademik : 2019/2020
Judul Skripsi : Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan sepenuhnya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dosen Pembimbing,


Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama : Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

NIDN : 834220101

Judul Skripsi : Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang
Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Menyatakan bahwa berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 24 Agustus 2020



Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. – QS. Al-Mujadalah 11

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itulah yang mengharapakan rahmat Allah. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” – Q.S Al-Baqarah: 218



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah atas izin Allah, saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua saya, Bapak Tri Buwono dan Ibu Dwi Hari yang sangat saya cintai dan saya sayangi. Doa tulus mereka yang selalu mengiringi setiap langkah saya, dan memberikan kasih sayang tiada tara.

Keluarga besar saya (Alm. Warso Emnur, Endang Mujiati, dan Habib Rifqi), yang senantiasa memberikan doa dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga selesainya skripsi ini.

Teman-teman saya dan semua orang yang hadir dalam hidup saya.

Terima Kasih.



ABSTRAK

PERSEPSI GURU TERHADAP KEBIJAKAN MUTASI DALAM RUANG LINGKUP MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN

Oleh:

Alif Putra Buana

Keresahan akhir-akhir ini dialami oleh sebagian guru khususnya di wilayah Sleman dan sekitarnya mengenai kebijakan mutasi. Kebijakan mutasi ditujukan untuk penyegaran dan untuk mendekatkan jarak guru dengan sekolah. Tetapi dalam kebijakannya banyak yang tidak sesuai karena dilapangan masih banyak guru yang ditempatkan jauh dari sekolah bahkan ada juga yang lebih jauh dari sekolah sebelum dimutasi. Kebijakan ini mendapatkan dampak yang cukup berpengaruh di lingkungan sekolah maupun dampak bagi guru yang dimutasi. Penelitian ini bertujuan untuk 1. Untuk mengetahui persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman, 2. Untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman, 3. Untuk mengetahui hasil pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif kualitatif berupa penelitian lapangan. Objek penelitian ini yaitu persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman sudah terlaksana sebagaimana semestinya. Tetapi dalam hasil yang sudah diterapkan memang masih banyak guru yang tidak mengetahui akan dimutasi. Seharusnya dari kementrian agama, pihak sekolah dan guru melakukan musyawarah terkait kebijakan mutasi agar terlaksana dengan baik sesuai dengan data yang diperoleh. Permasalahan tersebut menurut peneliti masih batas wajar karena masih banyak hal positif yang didapat ketika dimutasi.

Kata kunci: Persepsi Guru, Kebijakan, Mutasi

ABSTRACT

TEACHERS' PERCEPTIONS TOWARD THE REASSIGNMENT POLICY WITHIN THE SCOPE OF THE ISLAMIC STATE SENIOR HIGH SCHOOLS (MAN) IN SLEMAN REGENCY

Alif Putra Buana

Nowadays there is such a restlessness problem occurs to some teachers around Sleman and its neighbourhood regions regarding to the reassignment policy. The reassignment policy is actually intended to mantain the refreshment and set the teachers at the nearer distant to the schools where they work. However, it is said that there are some improper implementations of the policy because in facts some teachers were reassigned not at the nearer distant. Some of them were even reassigned further than their previous schools before they were reassigned. This research is aimed to : (1) find out the teachers' perceptions toward the reassignment policy within the scope of the Islamic State Senior High Schools (MAN) in Sleman Regency, (2) find out the implementation of the reassignment policy within the scope of the Islamic State Senior High Schools (MAN) in Sleman Regency, (3) find out the result of the implementation of the reassignment policy within the scope of the Islamic State Senior High Schools (MAN) in Sleman Regency.

This research used the qualitative approach, a qualitative description type, in the form of field research. The object of the study is the teachers' perceptions toward the reassignment policy within the scope of the Islamic State Senior High Schools (MAN) in Sleman Regency. The data collection methods in this study include observation, interview and documentation. The techniques of the data analysis in this study is involving data reduction, data display, and conclusion drawing.

The result of the research shows that the implementation of the reassignment policy within the scope of the Islamic State Senior High Schools (MAN) in Sleman Regency has been implemented as it should be. Yet, in the result of the implementation, there were some teachers did not know that they would be reassigned to other schools. It is suggested that the Ministry of the Religious Affairs (Kemenag), the schools, and the teachers hold such a discussion forum about the reassignment policy in order that the policy could be well implemented in accordance with the real data gathered. According to the researcher, that problem is still in normal range because there are many positive things that teachers can get when they are reassigned.

Keywords: *teachers' perceptions, policy , reassignment*

August 25, 2020

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Dewi Apriliana (Teacher SMA N 2 Wonogiri),
Jln.Wisanggeni II Wonokarto, Wonogiri, Indonesia,
Email : dewi.apriliana.sma2wng@gmail.com

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى

آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillahirabbil ‘aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, serta perlindungan, pertolongan, dan ridho-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Sleman”**. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabatnya hingga akhir zaman nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti sampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang selalu memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswanya.
3. Ibu Dr. H. Rahmani Timorta YM, M.Ag selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Moh. Mizan Habibi, M.Pd selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia serta segenap jajarannya yang telah memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, dan ilmu yang insyaaAllah bermanfaat bagi peneliti.

5. Dosen pembimbing skripsi, Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran yang membangun, dan mendukung peneliti hingga selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen PAI FIAI UII yang telah banyak memberikan ilmu, dukungan, dan motivasi kepada peneliti.
7. Kepala Kemenag dan seluruh Karyawan Kementrian Agama Kabupaten Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
8. Kepala Sekolah, seluruh Guru, dan Karyawan MAN 1 Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
9. Kepala Sekolah, seluruh Guru, dan Karyawan MAN 2 Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
10. Kepala Sekolah, seluruh Guru, dan Karyawan MAN 3 Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
11. Kepala Sekolah, seluruh Guru, dan Karyawan MAN 4 Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
12. Kepala Sekolah, seluruh Guru, dan Karyawan MAN 5 Sleman yang telah memberikan izin dan membantu peneliti selama penelitian.
13. Bapak Sa'ban Nuroni., Edi Suparwanto S.Pd., Anis Syafaat S.Ag., yang telah bersedia peneliti repotkan dan memberikan informasi-informasi yang peneliti butuhkan.
14. Ibu Siti Daimah S.Ag., Nur Syam'ah S.Pd., Endang Wahyuni S.Pd., Yani S.Pd., Rahmawati S. Pd., Rodatun Widayati S.Pd., Indriyani S.Pd., Musfiroh S.Pd., yang telah bersedia peneliti repotkan dan memberikan informasi-informasi yang peneliti butuhkan.
15. Dewi Apriliana, S.Pd., yang membantu menerjemahkan abstrak ke bahasa inggris dan memberi motivasi kepada peneliti.
16. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Tri Buwono Dwipo Nuswantoro dan Ibu Dwi Hari Saktiawati, yang tak pernah lupa mendoakan peneliti, dan selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan baik materiil maupun nonmateriil kepada peneliti. Peneliti sangat bersyukur memiliki kedua orang tua peneliti.

17. Keluarga Besar, serta seluruh saudara peneliti yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada peneliti.
18. Sahabat peneliti yang insyaaAllah sholeh, Ando, Ali, Arif, Aji, Nizar, Wahid, Ulwan, Fuad, Barak, Adi, Alem, Anjas, Yuda dan Yurich yang menemani peneliti dari awal kuliah hingga sekarang, dan selalu menemani push rank mobile legends kepada peneliti.
19. Novita Agustiarini, S.P., yang selalu memberikan semangat, nasihat dan motivasi kepada peneliti.
20. Dhimas Angka Wijaya, Syaiful Loka Wijaya, Arga Anggara, Paris, Gilang Satrio, Bima Widya, Mahendra Adi, Mahendra Edo, dan Irfan Adi Pamungkas yaitu teman yang selalu menemani gowes tipis-tipis.
21. Seluruh teman-teman PAI kelas A dan seluruh teman-teman PAI angkatan 2016, serta seluruh orang yang hadir dalam hidup peneliti yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, pengalaman, dan warna warni dalam kehidupan peneliti.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran yang membangun guna untuk perbaikan dan perkembangan penelitian di masa mendatang. Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca.

Akhir kata, peneliti mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan kemudahan dan kebaikan di setiap langkah kita.

Yogyakarta, 24 Agustus 2020

Peneliti,



Alif Putra Buana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL (Cover)	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN REKOMENDASI PEMBIMBING	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian.....	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Landasan Teori.....	18
1. Kajian tentang persepsi	18
2. Kajian tentang kebijakan	22
3. Kajian tentang mutasi	25
BAB III	30

METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Subjek Penelitian.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Analisis Data.....	36
F. Keabsahan Data.....	39
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	44
1. Persepsi Guru terhadap Kebijakan Mutasi di Kabupaten Sleman.....	44
2. Pelaksanaan Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman	52
3. Hasil Pelaksanaan Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.....	57
C. Pembahasan & Analisis Hasil Penelitian	59
BAB V.....	64
PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran-Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Nama Guru Mutasi dan Non-Mutasi di Sekolah MAN Sleman

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Mutasi Guru
Gambar 3.1 Langkah-Langkah Analisis Data Lapangan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar. Seorang guru ikut berperan serta dalam usaha membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan yang lainnya. Profesionalisme yang berdasarkan keterbukaan dan kebijakan terhadap ide-ide pembaharuan itulah yang akan mampu melestarikan eksistensi sekolah.¹

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.²

¹ Abdul Hamid, "Guru Profesional", *Al Falah*, Vol. XVII No. 32 (2017), hal. 275.

² Muhammad Isa Indrawan, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan", *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS"*, Vol. 1 No. 3 (2015), hal. 3.

Mutasi pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula di mana pelaksanaan sistem mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai, mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sebaliknya, apabila sistem mutasi pegawai yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan menurunnya kinerja pegawai dan akan berdampak buruk bagi organisasi. Adanya kebijakan mutasi ditujukan untuk menghindari kejenuhan, menambah pengetahuan dan pengalaman, serta untuk menciptakan atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.³ Penelitian mengenai implementasi kebijakan mutasi pegawai telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut dan didapatkan hasil bahwa adanya kebijakan mutasi berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja, motivasi kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai sebesar 45,80%.⁴ Implementasi dari suatu kebijakan perlu dimonitoring untuk mengetahui gambaran hubungan antara pelaksanaan program kebijakan dan outcome-nya dengan sumber utamanya pengetahuan tentang pelaksanaan kebijakan, sehingga menghasilkan klaim yang terencana selama dan sesudah kebijakan itu diadopsi dan diimplementasikan atau *ex post facto*.⁵

³ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bandung: Sulita, 2002), hal. 167.

⁴ Gugun Geusan Akbar, "Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegaawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 02 No. 02 (2010), hal. 14.

⁵ Nanang Fattah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Cetakan ke-2. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 5.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menempati urutan ke-17 dalam Provinsi dengan jumlah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) terbanyak secara nasional. 15 lembaga tersebar pada beberapa kabupaten/kota di DIY, terdiri dari MAN 1 Kulon Progo, MAN 2 Kulon Progo, MAN 3 Kulon Progo, MAN 1 Bantul, MAN 2 Bantul, MAN 3 Bantul, MAN 4 Bantul, MAN 1 Gunungkidul, MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, MAN 5 Sleman, MAN 1 Yogyakarta, dan MAN 2 Yogyakarta. Kabupaten Sleman dipilih menjadi objek penelitian dikarenakan jumlah Lembaga MAN yang berada di Kabupaten Sleman lebih banyak dibandingkan kabupaten yang lainnya. Banyaknya jumlah objek penelitian diharapkan dapat memberikan output hasil penelitian yang lebih beragam.⁶

Merujuk pada situs Kemenag Sleman dinyatakan bahwa salah satu amanat Rapat Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka mencapai tagline Madrasah Hebat bermartabat, diserahkan SK Mutasi Guru Madrasah Kabupaten Sleman, sejumlah 128 Guru diundang mengikuti apel pagi dan diberikan SK mutasi untuk melaksanakan tugas sesuai tempat tugas baru yang tertuang di SK yang ditandatangani Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DI Yogyakarta. Pada amanatnya Kepala Kemenag Sleman H. Sa'ban Nuroni menyampaikan bahwa mutasi atau rotasi ini adalah bagian dari penyegaran dan pemerataan guru madrasah, utamanya pada guru yang telah lama bertugas pada madrasah itu. Ini juga menjadi bagian dari pemerataan guru berkualitas dan berprestasi agar tidak terkonsentrasi pada satu tempat saja.

⁶ Admin Ayo Madrasah, "Daftar Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta (Perubahan Nama)", dikutip dari <https://www.ayomadrasah.id/2017/03/daftar-ma-negeri-di-yogyakarta.html>, diakses tanggal 20 September 2020.

Mutasi ini juga mempertimbangkan berbagai aspek diantaranya agar madrasah bisa menguatkan sistem penguatan kualitas madrasah, analisa peta kebutuhan, kelebihan dan kekurangan guru di madrasah.⁷

Berdasarkan data di atas, dengan melakukan sebuah pelaksanaan mutasi dengan jumlah guru sebanyak itu dalam waktu setahun tentu hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah yang lebih baik dengan memindahkan/memutasi pegawai ke tempat yang sesuai dengan kompetensinya. Namun kenyataannya sistem pelaksanaan pemindahan atau mutasi guru yang selama ini sudah berjalan untuk penempatan pegawai mutasi di Kabupaten Sleman ternyata belum efektif, terlihat dari masih banyaknya masalah mengenai mutasi yang disebabkan oleh berbagai hal.

Merujuk pada situs Kemenag DIY menyatakan bahwa Kepala Kankemenag Kulon Progo, H. Nurudin, S.H., M.A., menyerahkan secara resmi SK mutasi bagi 91 guru Madrasah. Yang berlangsung di belakang Kankemenag Kulon Progo pada Senin (8/7) pagi.⁸

Sedangkan merujuk pada situs Dinas Pendidikan Sleman. Tahun Ajaran 2019/2020 akan dimulai Senin (15/07) ini. Pada hari pertama masuk sekolah ini, peserta didik baru akan mengikuti kegiatan Pengenalan Lingkungan Sekolah

⁷ Humas, "128 Guru Madrasah Sleman Terima SK Mutasi", dikutip dari <http://kemenagsleman.net/2019/07/08/128-guru-madrasah-sleman-terima-sk-mutasi/>, diakses tanggal 24 Oktober 2019.

⁸ Eko Triyanto, "Serahkan SK Mutasi Guru, Nurudin: Ini Untuk Penyebaran dan Penataan", dikutip dari <https://diy.kemenag.go.id/557-serahkan-sk-mutasi-guru-nurudin-ini-untuk-penyebaran-dan-penataan.html>, diakses tanggal 17 November 2019.

(PLS) selama tiga hari. Sedangkan peserta didik pada kelas di atasnya tetap melakukan proses pembelajaran.⁹

Hubungan kedua hal tersebut adalah ketika SK mutasi/kebijakan mutasi diturunkan pada 8 Juli 2019 para guru Madrasah mempunyai waktu seminggu untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan sekolah karena pada tanggal 15 Juli 2019 sudah masuk sekolah Tahun Ajaran 2019/2020. Jadi secara resmi guru tersebut sudah bisa beradaptasi sekolah yang baru.

Merujuk pada situs Radar Jogja dinyatakan bahwa 30 guru madrasah mengajukan keberatan. Dijelaskan disini bahwa ada beberapa faktor yang mendorong para tenaga pengajar ini mengajukan keberatan, yang mendominasi adalah jarak dan kondisi kesehatan. Sebuah contoh kasus yaitu seorang guru di usianya yang menginjak 56 tahun, kondisi fisik Sulardo menurun. Guru mata pelajaran bahasa Indonesia ini merasa tak sanggup lagi mengendarai sepeda motor jarak jauh. Karena itu, guru yang tinggal di Prambanan, Sleman, ini keberatan dengan mutasi dari MTsN 8 Sleman dimutasi ke MTsN 4 Sleman. Dengan surat keputusan (SK) mutasi, Sulardo hanya bertukar posisi dengan Ali Nursalim. Karena itu, Ali Nursalim mengkritik mutasi masal tidak bertujuan memperbaiki mutu pendidikan madrasah secara merata. Melainkan hanya *jebol desa*. Di MTsN 4 Sleman, misalnya, ada 11 guru yang dimutasi. Termasuk di antaranya guru yang menjabat wali kelas. "Itu bisa memengaruhi siswa. Berbagai inovasi yang dicetuskan untuk memajukan prestasi nanti juga bisa hilang," ujarnya. Sebagai aparatur sipil negara, Ali menyadari betul mutasi merupakan hal wajar. Bahkan,

⁹ Disdik Sleman, "Kalender Pendidikan Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2019/2020", dikutip dari <https://disdik.slemankab.go.id/kalender-pendidikan-kabupaten-sleman-tahun-ajaran-2019-2020/>, diakses tanggal 17 November 2019.

diperlukan. Namun, Ali meminta Kemenag mengkaji rencana mutasi dengan matang. Tidak sekadar mendekatkan rumah guru dengan sekolah. Sebab, kebijakan mutasi masal kali ini menyisakan beberapa masalah lain. Di MTsN Seyegan, misalnya, terjadi penumpukan guru. Ada empat guru yang mengampu mata pelajaran olahraga. Dan masih banyak masalah yang lainnya.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, penyerahan Surat Keputusan (SK) mutasi dari Kepala Kankemenag kepada guru sudah dilaksanakan. Serta apabila dikaitkan dengan implementasi dilapangan masih banyak faktor yang harus dipertimbangkan mulai dari lokasi, jarak, usia, pengalaman serta proses adaptasi guru yang lambat terhadap pekerjaan barunya, hal seperti ini mengakibatkan melambatnya gerak dari sekolahan tersebut. Ditambah ketika saya mengikuti proses praktek pengalaman lapangan selama dua bulan banyak problematika yang sangat banyak salah satunya yaitu beberapa guru berkeluh kesah tentang permasalahan yang dihadapi di lingkungan madrasah. Setelah sekian lama bekerja di tempat yang jaraknya dekat, karena sistem maupun peraturan dari kementerian agama, dia harus di mutasi atau pindah ke sekolah yang masih satu lingkungan madrasah aliyah negeri tetapi jaraknya jauh dari tempat tinggal. Sepintas ini hanyalah sebuah masalah kecil yang sudah sangat umum terjadi di dunia kerja. Namun bagi sebagian orang bisa jadi sesuatu yang sangat menguras pikiran dan bisa menimbulkan demotivasi. Pindah di tempat baru, berarti harus beradaptasi

¹⁰ cr7/zam/rg, “30 Guru Madrasah Ajukan Keberatan”, dikutip dari <https://radarjogja.jawapos.com/2019/07/11/30-guru-madrasah-ajukan-keberatan/>, diakses tanggal 28 Oktober 2019.

dengan lingkungan baru, meninggalkan keluarga dan kenyamanan yang sudah dirasakan selama ini.

Maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Sleman”. Dengan demikian peneliti berupaya untuk mencari tahu bagaimana persepsi guru terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi dan dalam implementasinya apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja di sekolah.

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian : “Persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri”
2. Pertanyaan Penelitian
 - a. Bagaimana persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman ?
 - b. Bagaimana pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman ?
 - c. Bagaimana hasil kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman ?

C. Tujuan

Setiap bentuk tindakan atau langkah yang terencana mempunyai tujuan tertentu, demikian pula halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini.

Adapun tujuan penelitian tentang Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Sleman ini, adalah :

“Untuk mempelajari persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman”

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian di atas, maka manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu manfaat penelitian bersifat teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis

Untuk pengembangan pengetahuan tentang ilmu pelaksanaan mutasi agar pelaksanaannya efektif sesuai dengan kebijakan yang berlaku serta berkaitan dengan kinerja sekolah.

2. Secara praktis

a. Bagi Universitas Islam Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi bacaan sehingga dapat digunakan sebagai sasaran acuan dalam meningkatkan dan menambah wawasan mengenai Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.

b. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan konsep-konsep untuk penelitian selanjutnya.
- d. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan tentang mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah.
- e. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan dan masukan khususnya pada Kementerian Agama di Yogyakarta dalam rangka pelaksanaan mutasi guru.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini akan mencapai hasil yang utuh apabila terdapat sistematika pembahasan yang baik. Untuk memberikan gambaran pembahasan secara menyeluruh dan sistematis dalam penulisan penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Terdapat bagian formalitas yang meliputi halaman judul, halaman surat pernyataan, halaman surat persetujuan skripsi, halaman pengesahan, halaman mutu, halaman persembahan, halaman abstrak, kata pengantar, halaman daftar, daftar gambar, serta daftar lampiran.

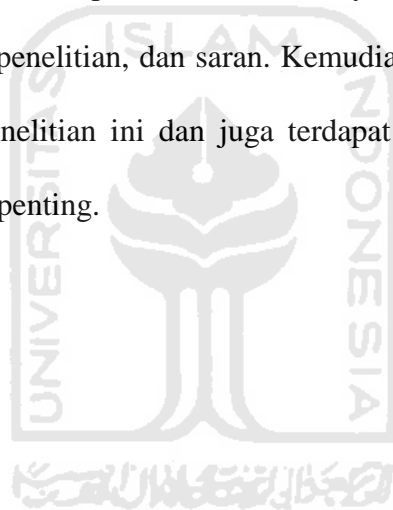
BAB I: Pada bab ini berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II: Pada bab ini berisi tentang kajian teori yang meliputi kajian pustaka dan landasan teori yang relevan.

BAB III: Pada bab ini membahas metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Pada bab ini berisi tentang hasil & pembahasan penelitian yang telah dilakukan yaitu “Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Sleman”.

BAB V: Pada bab ini merupakan bab terakhir, yaitu penutup yang meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran. Kemudian terdapat daftar pustaka sebagai referensi pada penelitian ini dan juga terdapat lampiran-lampiran yang berisi dokumen-dokumen penting.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Untuk mendukung penyusunan skripsi ini maka penulis mengadakan pengamatan, mengkaji beberapa pustaka terlebih dahulu yang relevan dan topik yang akan diteliti berhubungan dengan skripsi penulis, antara lain :

Pertama, Jurnal yang ditulis oleh Imron Fauzi dengan judul “Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember”. Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat bagaimana implementasi Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Permendiknas No. 16 tahun 2007, serta Permendikbud No. 46 Tahun 2016 yang menuntut setiap guru untuk menjadi tenaga profesional yang berkompotensi dan sesuai dengan kualifikasinya. Karena itu pula, kebijakan Pemerintah Kabupaten Jember yang melakukan mutasi guru hanya karena janji kampanye turut disorot dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kualitatif berupa studi descriptive dan explorative yang mengungkap fenomena riil yang terjadi di Kabupaten Jember dengan cara wawancara, observasi, serta kajian dokumen berupa informasi valid melalui media cetak dan elektronik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa problematika mutasi guru yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Jember diantaranya: pertama, mutasi guru tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah (bezzetting), kedua, banyak Guru Tidak Tetap (GTT) yang dimutasi lebih jauh dari domisilinya, ketiga, adanya kesenjangan antara proses mutasi guru PNS dengan GTT, keempat, sulitnya adaptasi diantara para

guru dengan peserta didik pada tempat mutasi barunya, kelima,realisasi pemberian Surat Penugasan (SP) GTT tidak terlaksana sesuai dengan rencana awal, keenam,adanya kesalahan data mutasi guru dan penentuan tugas mengajar.¹¹

Dalam penelitian yang akan di teliti mengalami perbedaan. Pada penelitian Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Mutasi Dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman dengan memfokuskan penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman serta akan mengamati dan Guru menjelaskan sesuai persepsinya seperti apa yang dirasakan di sekolah tersebut.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Seprini dan Arimal Hadi dengan judul “Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan dari adanya mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA 2 Rambah Hilir. Adanya promosi jabatan dilakukan dalam rangka pengembangan SDM dan diharapkan dengan adanya target promosi jabatan guru akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Selain promosi jabatan, penilaian prestasi yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri Rambah Hilir adalah mutasi. Dengan adanya mutasi, akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan guru yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

¹¹ Imron Fauzi, “Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 01 (2019), hal. 109-118.

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal tersebut berupa metode deskriptif kualitatif melalui wawancara dan pengumpulan data. Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah adanya dampak positif yang terjadi pada promosi dan mutasi di SMA Negeri 2 Rambah Hilir terhadap prestasi kerja guru. Program promosi dapat menjadi penyebab guru menjadi termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, mutasi juga memberikan dampak positif khususnya mutasi yang dilakukan dengan alasan permintaan sendiri, dapat dilihat dari kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.¹²

Dalam penelitian yang akan diteliti memiliki perbedaan. Pada penelitian persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam lingkup Madrasah Aliyah di Kabupaten Sleman lebih difokuskan terhadap penilaian guru berdasarkan pengetahuan ataupun pengalaman yang telah dirasakan dengan adanya kebijakan mutasi. Sedangkan di jurnal ini hanya menjelaskan pengaruh adanya mutasi dan promosi yang telah diterapkan terhadap prestasi yang dihasilkan.

Ketiga, Tesis yang ditulis oleh Prima Suhardi Putra dengan judul “Implementasi Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil terhadap Kebijakan Mutasi Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan”. Pokok permasalahan yang dibahas dalam tesis ini adalah bagaimana implementasi dan kendala yang terjadi pada penerapan Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan

¹² Seprini dan Arimal Hadi, “Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir”, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 3 No. 2 (2014), hal. 17.

dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan.

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis implementasi dan kendala yang terjadi pada penerapan Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan. Penerapan dari suatu kebijakan tentu akan mengalami suatu kendala, karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Pelaksanaan mutasi yang dilakukan harus benar-benar sesuai dengan peraturan yang ada dan memenuhi rasa keadilan bagi guru yang dimutasi sehingga mutasi yang dilakukan bukan dirasakan sebagai suatu hukuman. Pelaksanaan kebijakan publik berupa mutasi juga dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan.

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian pada jurnal tersebut adalah: 1. Implementasi Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan dilakukan untuk memenuhi kekurangan kebutuhan guru melalui mutasi guru PNS secara bertahap sudah baik. Bupati mendelegasikan secara terstruktur wewenang penataan dan pemerataan guru ini kepada dinas terkait; 2. Banyak kendala yang terjadi pada implementasi Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan. Yakni tidak semua guru menerima dan melaksanakan kebijakan mutasi tersebut, belum ada sosialisasi terkait Peraturan Bersama ini sehingga banyak guru yang tidak

memahami pentingnya kebijakan tersebut, serta belum adanya Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati Magetan sebagai tindak lanjut dari Peraturan Bersama ini sehingga dalam pelaksanaan di lapangan belum sesuai dengan peraturan.¹³

Penelitian yang akan diteliti memiliki perbedaan dengan tesis tersebut. Pada tesis tersebut dikhususkan untuk mengetahui implementasi dan kendalanya pada kebijakan Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil tersebut. Namun pada penelitian yang akan dilakukan lebih dikhususkan mengenai pendapat guru mengenai kebijakan dan penerapan mutasi dalam ruang lingkup madrasah aliyah di Kabupaten Sleman. Artinya penulis lebih mengkhususkan dalam menganalisa hasil dari adanya kebijakan mutasi yang dirasakan oleh guru dalam ruang lingkup madrasah aliyah di Kabupaten Sleman tersebut.

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Suhaili Munahan dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Upaya Meningkatkan Iklim Kerja Guru” menjelaskan mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi iklim kerja guru. Iklim kerja guru harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Karir guru sering terhambat oleh hal-hal diluar kemampuan profesional. Kepemimpinan kepala sekolah perlu dilakukan sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang telah ditetapkan. Guru sering diperlakukan tidak adil seperti

¹³ Prima Suhardi Putra, “Implementasi Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil terhadap Kebijakan Mutasi Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan”, *Tesis*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2017, hal. 42.

dimutasi secara mendadak dengan laporan sepihak karena kurang mendukung partai penguasa, disini peran kepemimpinan kepala sekolah yang tepat diperlukan.

Penelitian tersebut dilakukan di SMPN 2 Sikur Lombok Timur dan termasuk penelitian *ex-post facto* atau nonekperimen karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya wajar telah ada di lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner (angket), untuk menghindari kesalahan teknik dalam penelitian maka sebelumnya diuji dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan regresi ganda, korelasi ganda dan analisis determinasi. Hasil yang didapatkan berupa adanya kontribusi yang positif antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 2 Sikur, dimana kebijakan mutasi yang diterapkan masih sangat rendah sehingga tidak terlalu mempengaruhi iklim kerja guru dan motivasi guru dalam mengajar.¹⁴

Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan jurnal tersebut. Pada jurnal tersebut membahas mengenai dampak kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila terjadi mutasi, mutasi yang terjadi dilakukan secara sepihak dan mendadak, sehingga akan sangat mempengaruhi iklim kerja dan kinerja guru. Kecenderungan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan lebih banyak menggunakan gaya direktif. Namun penelitian yang akan dilakukan memiliki cakupan yang lebih luas. Yakni menganalisa dalam ruang lingkup madrasah aliyah di Kabupaten Sleman mengenai tafsiran dan

¹⁴ Suhaili Munahar, "Kontribusi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Upaya Meningkatkan Iklim Kerja Guru", *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, Vol. 1, No. 1 (2019), hal. 29.

pengetahuan guru terhadap kebijakan mutasi serta akibatnya pada kualitas kerja di sekolah.

Kelima, Skripsi yang ditulis oleh Jaka Awaloedin Hakim yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Tahun 2014” mengenai hal-hal yang mengatur terkait pelaksanaan mutasi tertulis di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, juga Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil. Serta apabila dikaitkan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja dari Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten maka akan berpengaruh pada kualitas kerja organisasinya, yaitu pembangunan penataan ruang khususnya pengelolaan jalan dan jembatan. Namun pada kenyataannya, kondisi jalan di beberapa daerah di Provinsi Banten sering sekali dilakukan perbaikan namun hasilnya jalanan masih saja rusak dalam jangka waktu yang sebentar setelah dilakukan pemeliharaan dan perbaikan. Jika sering melakukan perbaikan tentu uang negara khususnya APBD di Provinsi Banten akan sering dihabiskan pula untuk pemeliharaan jalan yang padahal seharusnya dana tersebut bisa dialokasikan untuk keperluan lain yang sekiranya lebih penting. Tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten.¹⁵

Dalam penelitian yang dilakukan memiliki persamaan dan perbedaan dengan skripsi tersebut. Persamaan dengan skripsi tersebut adalah berdampak pada kualitas kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dikhususkan kepada persepsi guru, persepsi guru diperoleh dengan teknik wawancara secara langsung dan penelitian ini memiliki ruang lingkup yang sangat luas yaitu guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.

B. Landasan Teori

1. Kajian tentang persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan¹⁶. Persepsi berkaitan dengan fenomena dimana relasi antara stimulus dan pengalaman yang lebih kompleks ketimbang dengan fenomena yang ada pada sensasi. Fenomena persepsi tergantung pada proses yang lebih tinggi. Secara umum, persepsi adalah proses mengamati situasi dunia luar dengan

¹⁵ Jaka Awaloedin Hakim, "Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Tahun 2014", *Skripsi*, Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015, hal. 45.

¹⁶ Richard Lynn Atkinson, Richard Chatham Atkinson, dan Ernest Hilgard, *Pengantar Psikologi: Jilid 2. Edisi kedelapan, penerjemah : Taufiq Nurdjannah*. (Jakarta: Erlangga, 1983), hal. 112.

menggunakan proses perhatian, pemahaman, dan pengenalan terhadap objek atau peristiwa.¹⁷

Banyak pendapat pada definisi mengenai persepsi. Persepsi dapat diartikan sebagai proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan sesuatu makna tertentu kepada lingkungannya, serta merupakan respon *integrated* dalam diri individu. Sehingga akibatnya seseorang akan menyadari tentang keadaan disekitarnya juga keadaan diri sendiri. Persepsi menjadi salah satu faktor kejiwaan yang sumbangannya terhadap tingkah laku seorang cukup besar. Dalam memandang objek atau peristiwa yang sama, pengertian yang dapat ditangkap oleh setiap orang mungkin dapat berbeda. Objek sekitar yang kita tangkap dengan alat indera, kemudian diproyeksikan pada bagian-bagian tertentu di otak sehingga kita bisa mengamati objek tersebut.¹⁸ Apabila dikaitkan dengan persepsi guru dalam pendidikan, maka tanggapan guru terhadap suatu hal yang terjadi di dalam lingkungan kependidikan. Artinya, pemahaman dan penafsiran mengenai hal yang terjadi di sekelilingnya menjadi suatu proses yang sedang atau telah dijalani.

Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang biasanya didasarkan pada persepsi mereka tentang realita apa yang ada, bukan mengenai realita itu sendiri. Persepsi bukan berusaha mencari

¹⁷ Herri Zan Pieter, dkk., *Pengantar Psikopatologi untuk Keperawatan*. (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 24.

¹⁸ Puspita Anggraeni, "Hubungan antara Persepsi terhadap Tugas Akademik dan Atraksi Interpersonal Siswa terhadap Guru dengan Regulasi Diri Siswa Program Olimpiade Sains Nasional (OSN) SMA Negeri 10 Samarinda", *eJournal Psikologi*, Vol. 3 No. 2 (2015), hal. 112.

hal yang benar, namun berupaya merangkai dan mengambil kesimpulan terhadap suatu realita dengan berdasarkan pada apa yang dirasakan secara nyata.¹⁹

Terdapat dua jenis persepsi, yaitu: (1) *External perception* yaitu persepsi yang terjadi karena adanya yang datang dari luar diri individu, (2) *Self-perception* yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsangan yang berasal dari dalam diri individu. Dalam hal ini, yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.

b. Faktor-Faktor Terbentuknya Persepsi

Pendapat Sarllto pada bukunya yang berjudul “Psikologi Sosial Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial” menjelaskan bahwa terbentuknya persepsi dipengaruhi oleh beberapa hal yakni: 1) Perhatian, seluruh ransang yang ada disekitar kita tidak dapat kita tangkap sekaligus tetapi harus difokuskan pada satu atau dua objek saja. Perbedaan fokus antara satu orang dengan orang lain menyebabkan terjadinya persepsi; 2) Set, adalah harapan seseorang akan ransang yang akan timbul. Perbedaan set juga akan menyebabkan perbedaan persepsi; 3) Kebutuhan, kebutuhan sesaat maupun menetap dalam diri individu akan mempengaruhi persepsi orang tersebut. Kebutuhan yang berbeda akan menyebabkan persepsi yang berbeda pula bagi tiap-tiap individu; 4) Sistem nilai, berlaku didalam

¹⁹ Dudih Sutrisman, *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa*. (Jakarta: Guepedia, 2019), hal. 78.

masyarakat; 5) Ciri kepribadian, pola kepribadian yang dimiliki oleh individu akan menghasilkan persepsi yang berbeda.²⁰

Persepsi mendahului partisipasi yang merupakan hasil dari pendidikan, pengalaman, dan perasaan, dengan demikian persepsi merupakan hasil sikap dari sikap seseorang terhadap rangsangan dari luar. Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu: a) kebutuhan psikologi, b) pengetahuan, c) pengalaman, d) kepribadian, e) sikap, f) penerimaan diri.²¹ Proses terbentuknya persepsi sangat kompleks dan ditentukan oleh dinamika yang terjadi dalam diri seseorang ketika merasakan stimulus. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi yaitu persepsi, target dan situation. Pada aspek perseiver, secara umum persepsi dipengaruhi oleh bagaimana individu merespon lingkungannya dengan cara-cara tertentu. Persepsi dipengaruhi sikap, motivasi, minat, pengalaman masa lalu dan harapannya tentang suatu hal ke depan. Pada aspek situation antara lain waktu, setting pekerjaan, setting sosial, disamping faktor-faktor diatas yang mempengaruhi persepsi adalah kebutuhan dan nilai-nilai budaya.²²

c. Syarat Terjadinya Persepsi

Dengan persepsi individu dapat menyadari dan dapat mengerti tentang keadaan lingkungan yang ada dalam diri individu itu sendiri dan di sekitarnya. Alat penghubung antara keduanya adalah alat indera. Persepsi

²⁰ Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Sosial Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 215.

²¹ Budi Purwatiningsih, *Serangga Polinator*. (Malang: UB Press, 2014), hal. 41.

²² Stephen Robins, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Prenhalindi, 2001), hal. 72.

merupakan suatu proses yang diawali penginderaan yaitu dengan diterimanya stimulus oleh reseptor, diteruskan ke otak atau pusat saraf yang diorganisasikan dan diinterpretasikan sebagai proses psikologis. Akhirnya individu menyadari tentang sesuatu yang dilihat dan didengarkan.²³ Syarat terjadinya persepsi sebagai berikut:

- 1) Adanya objek (sasaran yang diamati): Objek > stimulus > alat indera (reseptor). Stimulus berasal dari luar individu (langsung mengenai alat indera/reseptor) dan dari dalam diri individu (langsung mengenai saraf sensoris yang bekerja sebagai reseptor).
- 2) Adanya perhatian sebagai langkah pertama untuk mengadakan persepsi.
- 3) Adanya alat indera sebagai reseptor penerima stimulus.
- 4) Saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak (pusat saraf atau pusat kesadaran). Dari otak dibawa melalui saraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respons.²⁴

2. Kajian tentang kebijakan

a. Pengertian Kebijakan

Kebijakan secara sederhana dapat diartikan, apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan. Definisi kebijakan tersebut mengandung makna bahwa, 1) kebijakan publik tersebut dibuat

²³ I Waayan Candra, dkk., *Psikologi Landasan Keilmuan Praktik Keperawatan Jiwa*. (Yogyakarta: ANDI, 2017), hal. 68.

²⁴ Sunaryo, *Psikologi untuk Keperawatan*. (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran, EGC, 2002), hal. 98.

oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; 2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah. Kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status *quo*.²⁵

Keberhasilan kebijakan dapat dikaji berdasarkan perspektif proses implementasi dan perspektif hasil. Pada perspektif proses, program pemerintah dikatakan berhasil jika pelaksanaannya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan pelaksanaan yang dibuat oleh pembuat program yang mencakup antara lain cara pelaksanaan, agen pelaksana, kelompok sasaran dan manfaat program. Sedangkan pada perspektif hasil, program dapat dinilai berhasil manakala program membawa dampak seperti yang diinginkan. Suatu program mungkin saja berhasil dilihat dari sudut proses, tetapi boleh jadi gagal ditinjau dari dampak yang dihasilkan, atau sebaliknya.

Di zaman persaingan seperti sekarang, profesionalisme menjadi satu satunya cara untuk mengukur kualitas seorang guru. Karena itu, istilah atau status guru PNS, Guru Swasta, Guru Tetap, Guru Tidak Tetap, Guru Honorer, atau Guru Sukwan, tidak terlalu relevan dikaitkan gagasan tentang profesionalisme seorang guru. Di banyak lembaga swasta yang besar dan maju, status pegawai tetap malah membuat lembaga pendidikan swasta tidak mampu mengembangkan gurunya secara profesional sebab

²⁵ Imron Fauzi, "Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 01 (2019), hal. 109-118.

mereka telah merasa mapan. Demikian juga yang menjadi pegawai negeri, banyak yang telah merasa nyaman sehingga lalai mengembangkan dirinya. Oleh karena itu, guru harus kembali pada jati dirinya yaitu memiliki standar kompetensi dan kualifikasi.

Banyaknya pakar mengemukakan definisi tentang kebijakan tidak mempersulit untuk mengambil benang merah pengertian kebijakan. Terdapat beberapa hal yang terkandung dalam kebijakan, yaitu: 1). tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tertentu adalah tujuan yang berpihak kepada kepentingan masyarakat (interest public); 2). serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan. Serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan adalah strategi yang disusun untuk mencapai tujuan dengan lebih mudah yang acapkali dijabarkan ke dalam bentuk program dan proyek-proyek; 3). usulan tindakan dapat berasal dari perseorangan atau kelompok dari dalam ataupun luar pemerintahan; 4). penyediaan input untuk melaksanakan strategi. Input berupa sumberdaya baik manusia maupun bukan manusia.²⁶

b. Kebijakan Mutasi Guru di Kabupaten Sleman

Mutasi guru pendidik di suatu sekolah pada setiap daerah beberapa kebijakan tertentu yang mengaturnya. Salah satunya adalah Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 14 Tahun 2017 telah mengatur tentang Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Sleman. Peraturan tersebut dibuat untuk menjamin

²⁶ Sri Suwitri, “Konsep Dasar Kebijakan Publik”, dikutip dari <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wpcontent/uploads/pdfmk/MAPU5301-M1.pdf>, diakses tanggal 18 November 2019.

objektivitas dan transparansi proses mutasi Pegawai Negeri Sipil antar instansi pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Sleman.

Dasar Hukum Peraturan Daerah ini adalah Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009, Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016.

Materi pokok dari disusunnya Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin pelaksanaan mutasi PNS dilakukan secara objektif dan transparan, untuk menjamin kesinambungan kinerja organisasi perangkat daerah melalui mutasi dan untuk memperoleh PNS dengan kompetensi sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.²⁷ Peraturan ini mulai diberlakukan pada tanggal 04 April 2017.

3. Kajian tentang mutasi

a. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan.²⁸ Mutasi tenaga pendidik adalah proses perpindahan tenaga

²⁷ Peraturan Bupati (PERBUP) No.14, BD.2017/No.14

²⁸ Budi Santoso dan Agung Riyadi, "Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 1 (2012), hal. 130-137.

pendidik dari suatu sekolah ke sekolah yang lainnya.²⁹ Mutasi dalam arti luas mengandung pengertian segala macam perubahan jabatan seorang pegawai. Mutasi bisa berbentuk kenaikan pangkat (promosi), pemindahan atau mutasi itu sendiri dan penurunan pangkat (demosi).³⁰ Pendapat yang lainnya menerangkan mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.³¹

Kegiatan mutasi pada guru dilakukan untuk melaksanakan prinsip menempatkan guru yang tepat pada tempat yang tepat. Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kepuasan. Diharapkan dengan mutasi guru melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian, harus diperhatikan bahwa guru dapat salah persepsi yang berasumsi bahwa mutasi sebagai hukuman. Hal tersebut dapat berakibat menurunnya efektifitas, efisiensi, dan kinerja pegawai.³²

b. Gagasan Penyelenggaraan Mutasi

Gagasan penyelenggaraan mutasi tidak selamanya berasal atas kebijakan manajemen kelembagaan saja, tetapi seringkali berasal dari keinginan guru sendiri. Oleh karena itu, mutasi dapat dibedakan menjadi

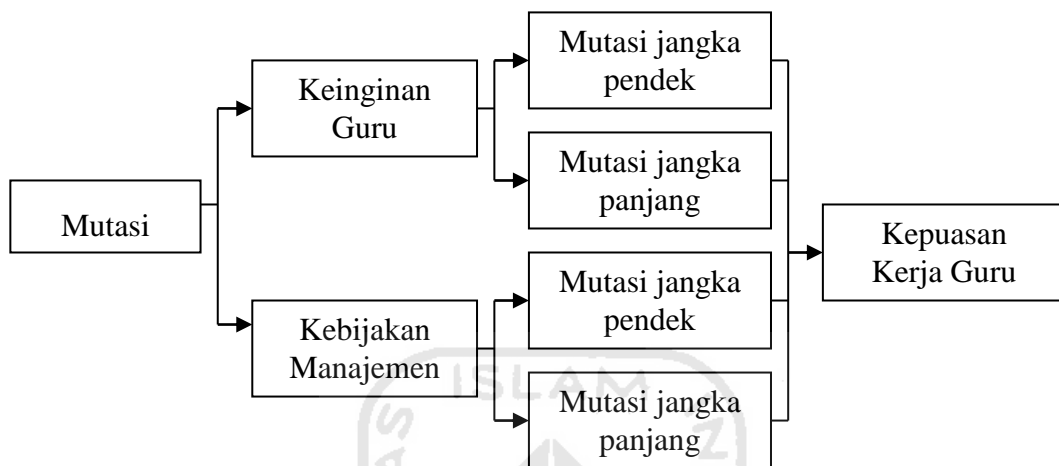
²⁹ Cucun Sunaengsih, *Pengelolaan Pendidikan*. (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017), hal. 136.

³⁰ Soemanto Wasty dan Hedyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hal. 65.

³¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal. 88.

³² Imron Fauzi, "Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 01 (2019), hal. 8.

dua sumber, yaitu: mutasi atas keinginan guru dan mutasi atas kebijakan manajemen kelembagaan yang diambil dan ditujukan pada hal-hal yang positif. Berikut skema mutasi guru:



Gambar 2.1 Skema Mutasi Guru³³

Bagan di atas memperlihatkan keterkaitan antara mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Bahwasanya, mutasi sedianya disesuaikan dengan keinginan pegawai dan kebijakan manajemen. Mutasi ditinjau dari segi waktu terbagi atas mutasi jangka panjang dan mutasi jangka pendek. Mutasi jangka panjang ataupun jangka pendek jika sesuai dengan keinginan pegawai dan kebijakan manajemen menurut teori di atas akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Jadi jangka pendek berarti mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Karyawan bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaannya semula. Mutasi jangka pendek sering dilakukan

³³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 102-104.

karena seorang karyawan berhalangan atau tidak hadir (sakit). Agar tidak terbengkalai, untuk sementara pekerjaannya dipindahkan ke karyawan lain.

Sedangkan jangka pendek berarti mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan/pensiun. Jadi karyawan tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara. Mutasi jangka panjang dilaksanakan atas kehendak pimpinan suatu organisasi memutasikan karyawan ke jabatan atau pekerjaan yang baru.

Oleh karena itu, Bambang Wahyudi memberikan persyaratan diberlakukannya mutasi tersebut, diantaranya yaitu:

- 1) Setiap mutasi yang dilakukan hendaknya jangan sampai dirasakan sebagai suatu hukuman bagi guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, hendaknya lembaga melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan guru yang bersangkutan sebelum mutasi dilaksanakan. Hal tersebut penting untuk meyakinkan bahwa pemindahan merupakan sesuatu yang bersifat rutin, wajar atau biasa dalam berorganisasi, serta ditujukan semata-mata demi kepentingan bersama.
- 2) Hendaknya mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok. Untuk itu, suatu organisasi harus sungguh-sungguh mempertimbangkan dan melakukan seleksi dengan ketat setiap tenaga kerja yang dipindahkan apabila setelah pelaksanaan mutasi

personal ternyata justru menimbulkan konflik, maka jelas mutasi tersebut mengalami kegagalan.

- 3) Mengurangi kejenuhan/kebosanan dari seorang guru. Seorang guru yang secara terus-menerus berada dalam satu jabatan dapat menimbulkan kejenuhan/kebosanan terhadap tugas jabatannya. Adanya mutasi diharapkan mampu menjadi jalan keluar dari suasana tersebut.³⁴



³⁴ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Penerbit Sulita, 1996), hal. 97.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif kualitatif berupa penelitian lapangan. Pendekatan kualitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek-aspek kecenderungan, non perhitungan numerik, situasional deskriptif, interview mendalam, analisis isi, bola salju dan story.³⁵

Istilah *penelitian kualitatif* peneliti maksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Contohnya dapat berupa penelitian tentang kehidupan, riwayat, dan perilaku seseorang, di samping juga tentang peranan organisasi, pergerakan sosial, atau hubungan timbal balik. Sebagian datanya dapat dihitung sebagaimana data sensus, namun analisisnya bersifat kualitatif. Beberapa peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dan pengamatan dua teknik yang biasa dikaitkan dengan metode kualitatif. Sekalipun begitu, mereka selanjutnya menandai data tersebut dengan cara yang memungkinkannya untuk dianalisis secara statistik. Dengan begitu, berarti mereka mengkuantifikasi data kualitatif. Perlu diperhatikan bahwa peneliti tidak merujuk pada proses ini, tetapi pada prosedur analisa non

³⁵ Lukas S. Musianto, "Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, (September 2002) hal. 124.

matematis. Prosedur ini menghasilkan temuan yang diperoleh dari data-data yang dikumpulkan dengan menggunakan beragam sarana. Sarana itu meliputi pengamatan dan wawancara, namun bisa juga mencakup dokumen, buku, kaset video, dan bahkan data yang telah dihitung untuk tujuan lain, misalnya ada data sensus.³⁶

Menurut Nasir (2002 : 61) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Ciri-ciri deskriptif bukan hanya menggambarkan mengenai situasi atau kejadian, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji, hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan arti dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan maupun interview guide.³⁷

Berdasarkan pendapat Nazir tersebut di atas, maka penulis berpendapat jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata, realistik, aktual, nyata dan pada saat ini, karena penelitian ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis,

³⁶Anselm Shodiq dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 4-5.

³⁷ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Edisi ke-1. (Yogyakarta: Deepublish, Oktober 2018), hal. 1

faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian pendekatan kualitatif jenis deskriptif berupa penelitian lapangan. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu, peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang ditelitinya sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data.³⁸

Penelitian ini juga menggunakan penelitian lapangan jadi wawancara diadakan bertemu langsung dengan narasumber, peneliti melakukan wawancara secara langsung agar mendapatkan hasil yang akurat.

³⁸ Jamal Makmur Asmani, *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2011), hlm. 75.

B. Lokasi Penelitian

Semua jenis penelitian dimulai dari perumusan masalah. Penelitian kualitatif mendapatkan masalah dengan cara induktif. Peneliti harus datang ke latar penelitian, berada di sana dalam waktu yang memadai dan menggali masalah menggunakan cara berinteraksi dengan para partisipan yaitu subjek pemilik realitas yang akan diteliti.³⁹ Penelitian ini dilaksanakan langsung di seluruh Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Sleman. Di Kabupaten Sleman mempunyai 5 Madrasah Aliyah Negeri yaitu MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman.

C. Subjek Penelitian

Teknik penentuan instrumen menggunakan teknik purposive sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Subjek penelitian adalah orang atau informan yang akan diperoleh datanya untuk keperluan penelitian. Subjek dalam penelitian ini yaitu Guru dan Kepala Kementrian Agama Kabupaten Sleman. Guru dibagi menjadi 2 subjek yaitu guru mutasi dan guru yang tidak dimutasi. Ciri khusus di penelitian ini ada guru mutasi dimana guru tersebut mengalami perpindahan dari sekolah lama ke sekolah baru, guru tetap yaitu guru yang tidak mengalami perpindahan ke sekolah manapun

³⁹Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 41.

sudah menetap di sekolah tersebut, dan Kepala kemenang yaitu seseorang yang terlibat dalam pembuatan kebijakan mutasi.

Guru merupakan sumber informasi yang melaksanakan kebijakan mutasi. Guru mutasi informan yang merasakan dampak dari kebijakan mutasi sedangkan Guru yang tidak dimutasi yaitu informan yang merasakan dampak ketika beradaptasi dengan guru baru/guru mutasi. Serta Kepala Kementrian Agama sebagai informan yang membuat kebijakan tentang mutasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁰

Langkah-langkah peneliti dalam melakukan penelitian dimulai dari observasi ketika sedang melakukan pengalaman praktik mengajar (PPL) di MAN 5 Sleman, observasi secara langsung yang dilakukan melalui pengamatan terhadap guru mutasi dan peneliti mencari sedikit informasi dari guru yang dimutasi. Selanjutnya wawancara, tahap ini peneliti membuat instrumen wawancara yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian, setelah selesai membuat instrumen kemudian penelitian melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber. Langkah yang terakhir yaitu dokumentasi, tahap ini peneliti mendokumentasikan kegiatan wawancara yang berlangsung, mendapatkan scan

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 308.

SK kebijakan mutasi serta melakukan perekaman wawancara agar mendapatkan jawaban yang maksimal.

1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedang observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, rangkaian slide, atau rangkaian foto.⁴¹

Jadi sebelum adanya penelitian terjun ke lapangan, peneliti akan observasi tentang sekolah serta mendapatkan data yang diperoleh tentang jumlah guru mutasi dan guru tidak dimutasi di sekolah tersebut.

2. Wawancara

Wawancara (*depth interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual. Adakalanya juga wawancara dilakukan secara kelompok, kalau memang tujuannya untuk menghimpun data dari kelompok seperti wawancara dengan suatu keluarga, pengurus yayasan,

⁴¹Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 158-159.

pembina pramuka, dll. Wawancara yang ditunjukkan untuk memperoleh data dari individu dilaksanakan secara individual.⁴²

Jadi setelah adanya observasi maka peneliti akan menentukan informan/guru yang sesuai kriteria dan diadakan sesi wawancara yang berlangsung disekolah tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), kriteria, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁴³

Jadi dokumentasi disini peneliti akan mendapatkan informasi terkait dokumen SK kebijakan mutasi.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Sebelum di Lapangan

Dalam penelitian kualitatif, analisis data telah dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan

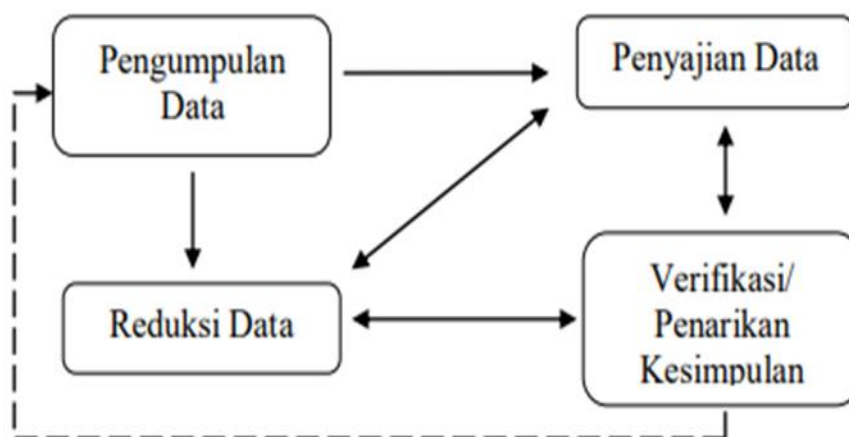
⁴²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 216.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 329.

fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.

2. Analisis Data Selama di Lapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu. Diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Berikut langkah-langkah analisis data selama di lapangan menurut Miles dan Huberman:⁴⁴



⁴⁴Matthew B, Milles dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, penerjemah: Tjejep Rohendi Rohidi. (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 16.

Gambar 3.1 Langkah-Langkah Analisis Data Lapangan

Gambar ini diadaptasi dan dimodifikasi dari buku Analisis Data Kualitatif, Pengarang Matthew B, Milles & Michael Huberman serta diterjemahkan oleh Tjejep Rohendi Rohidi

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum. Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.⁴⁵

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Milles dan Huberman (1984) mengatakan “*the most frequent analysis or caution on that understanding*”

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Concluding Drawing / Verification*)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Milles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-

⁴⁵Matthew B, Milles dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, penerjemah: Tjejep Rohendi Rohidi. (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 16.

remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

F. Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, uji *transferability*, uji *dependability*, uji *confirmability* yang dapat diuraikan sebagai berikut:⁴⁶

1. Uji *credibility*

Uji Kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Triangulasi

Untuk menguji keabsahan data yang didapat peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif, wawancara terstruktur dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

b. Uji *transferability*

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfa Beta, 2016), hal. 336-378.

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

c. Uji *Dependability*

Pengujian dependabilitas atau kebergantungan dilakukan untuk mengatasi kesalahan pada konseptualitas rencana penelitian, pengumpulan data, interpretasi temuan, dan pelaporan hasil penelitian. Pengujian dependabilitas penelitian ini dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Proses audit dilakukan oleh auditor independen yaitu dosen pembimbing penelitian.

d. Uji *Confirmability*

Pengujian konfirmabilitas atau kepastian diperlukan untuk mengetahui objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif apabila telah disepakati banyak orang. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil dan dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Merujuk pada situs Kemenag Sleman dinyatakan bahwa salah satu amanat Rapat Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka mencapai tagline Madrasah Hebat bermartabat, diserahkan SK Mutasi Guru Madrasah Kabupaten Sleman, sejumlah 128 Guru diundang mengikuti apel pagi dan diberikan SK mutasi untuk melaksanakan tugas sesuai tempat tugas baru yang tertuang di SK yang ditandatangani Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DI Yogyakarta. Pada amanatnya Kepala Kemenag Sleman H. Sa'ban Nuroni menyampaikan bahwa mutasi atau rotasi ini adalah bagian dari penyegaran dan pemerataan guru madrasah, utamanya pada guru yang telah lama bertugas pada madrasah itu. Ini juga menjadi bagian dari pemerataan guru berkualitas dan berprestasi agar tidak terkonsentrasi pada satu tempat saja. Mutasi ini juga mempertimbangkan berbagai aspek diantaranya agar madrasah bisa menguatkan sistem penguatan kualitas madrasah, analisa peta kebutuhan, kelebihan dan kekurangan guru di madrasah.⁴⁷

⁴⁷ Humas, "128 Guru Madrasah Sleman Terima SK Mutasi" , dikutip dari <http://kemenagsleman.net/2019/07/08/128-guru-madrasah-sleman-terima-sk-mutasi/>, diakses tanggal 24 Oktober 2019.

Berdasarkan data di atas, peneliti berpendapat bahwa dengan melakukan sebuah pelaksanaan mutasi dengan jumlah guru sebanyak itu dalam waktu setahun tentu hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah yang lebih baik dengan memindahkan/memutasi pegawai ke tempat yang sesuai dengan kompetensinya. Namun kenyataannya sistem pelaksanaan pemindahan atau mutasi guru yang selama ini sudah berjalan untuk penempatan pegawai mutasi di Kabupaten Sleman ternyata tidak tepat sasaran, terlihat dilapangan ketika peneliti melakukan observasi masih banyaknya masalah mengenai mutasi, salah satunya yaitu pemindahan tidak melihat dari kebutuhan di madrasah jadi seharusnya guru mutasi sudah mendapatkan jam mengajar sesuai kebutuhan tetapi ternyata masih kurang dan mengambil jam mengajar diluar sekolah tersebut. Kebijakan mutasi dilakukan secara besar-besaran artinya guru yang dipindah dari setiap madrasah minimal 7- 11 orang, tentunya dampak bagi sekolah cukup besar karena harus mengatur ulang penempatan jabatan yang ditinggalkan oleh guru sebelumnya dan menyesuaikan dengan potensi dari guru tersebut. Peneliti juga menggunakan metode wawancara secara langsung diharapkan narasumber menjawab sesuai dengan fakta dilapangan. Dan peneliti melakukan penelitian di 5 madrasah Kabupaten Sleman diharapkan ketika guru mutasi mempunyai lingkungan madrasah yang berbeda nantinya akan mempunyai permasalahan yang berbeda juga, hasil dari persepsi guru tersebut nantinya akan dirangkum menjadi suatu permasalahan yang utama. Jadi melihat banyaknya keresahan yang dialami guru mutasi maka peneliti ingin memecahkan masalah yang terjadi sesuai dengan fakta pembuat kebijakan mutasi yaitu Kementrian Agama.

Peneliti berhasil mewawancarai 11 orang yang berkaitan dengan kebijakan mutasi, dari mulai Kepala Kemenag sebagai pembuat kebijakan, guru mutasi sebagai terdampak dari kebijakan mutasi, dan guru tetap sebagai terdampak masuknya guru mutasi di lingkungan madrasah. Berikut daftar nama yang diwawancarai :

Tabel 4.1 Daftar Nama Guru Mutasi dan Non-Mutasi di Sekolah MAN Sleman

NO	NAMA	JABATAN	INSTANSI	TANGGAL
1.	Sa'ban Nuroni	Kepala	Kementrian Agama Kabupaten Sleman	4 Agustus 2020
2.	Siti Daimah S.Ag	Guru (Mutasi)	MAN 1 Sleman	18 Maret 2020
3.	Nur Syam'ah S.Pd	Guru (Mutasi)	MAN 2 Sleman	14 Agustus 2020
4.	Endang Wahyuni S.Pd	Guru (Mutasi)	MAN 3 Sleman	20 Agustus 2020
5.	Edi Suparwanto S.Pd	Guru (Mutasi)	MAN 4 Sleman	22 Agustus 2020
6.	Anis Syafaat S.Ag.	Guru (Mutasi)	MAN 5 Sleman	28 Agustus 2020
7.	Hasanudin M.Ag.	Guru (Tetap)	MAN 1 Sleman	18 Maret 2020
8.	Yani S.Pd	Guru (Tetap)	MAN 2 SLEMAN	14 Agustus 2020
9.	Rodatun Widayati S.Pd	Guru (Tetap)	MAN 3 SLEMAN	20 Agustus 2020
10.	Indriyani S.Pd	Guru (Tetap)	MAN 4 SLEMAN	22 Agustus 2020
11.	Musfiroh S.Pd	Guru (Tetap)	MAN 5 SLEMAN	28 Agustus 2020

B. Hasil Penelitian

1. Persepsi Guru terhadap Kebijakan Mutasi di Kabupaten Sleman

Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan.⁴⁸ Mutasi tenaga pendidik adalah proses perpindahan tenaga pendidik dari suatu sekolah ke sekolah yang lainnya.⁴⁹ Mutasi dalam arti luas mengandung pengertian segala macam perubahan jabatan seorang pegawai. Mutasi bisa berbentuk kenaikan pangkat (promosi), pemindahan atau mutasi itu sendiri dan penurunan pangkat (demosi).⁵⁰ Pendapat yang lainnya menerangkan mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.⁵¹

Kegiatan mutasi pada guru dilakukan untuk melaksanakan prinsip menempatkan guru yang tepat pada tempat yang tepat. Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kepuasan. Diharapkan dengan mutasi guru melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian, harus diperhatikan bahwa guru dapat salah persepsi yang

⁴⁸ Budi Santoso dan Agung Riyadi, "Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 1 (2012), hal. 27.

⁴⁹ Cucun Sunaengsih, *Pengelolaan Pendidikan*. (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017), hal. 136.

⁵⁰ Soemanto Wasty dan Hedyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hal. 211.

⁵¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal. 91.

berasumsi bahwa mutasi sebagai hukuman. Hal tersebut dapat berakibat menurunnya efektifitas, efisiensi, dan kinerja pegawai.⁵²

Berdasarkan hasil observasi peneliti, yang dilakukan peneliti ditemukan memang telah terjadi mutasi secara besar-besaran di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini Kementerian Agama terdapat ratusan guru dimutasi ke berbagai macam sekolah dari mulai MI, MTS dan MAN. Mutasi ditujukan untuk penyegaran dan untuk mendekatkan jarak guru dengan sekolah. Tetapi dalam kebijakannya banyak yang tidak sesuai karena dilapangan masih banyak guru yang ditempatkan jauh dari sekolah bahkan ada juga yang lebih jauh dari sekolah sebelum dimutasi. Kebijakan ini mendapatkan dampak yang cukup berpengaruh di lingkungan sekolah maupun dampak bagi guru yang dimutasi.

Dalam Kegiatan wawancara Peneliti mewawancarai Informan, dari MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman sebagai Guru mutasi yang menghasilkan wawancara.

“Mutasi merupakan hal yang biasa terjadi, asalkan pihak yang memutasi tujuannya positif dengan persyaratan yang jelas. Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru, namun juga ada guru yang di mutasi karena tidak mampu mengajar di tempat tersebut sehingga dipindahkan. Selain itu, hal positif lainnya agar guru tidak merasa jenuh dengan adanya pemindahan lokasi tempat mengajar serta mengembangkan madrasah berikutnya dan menambah kenalan. Namun adaptasi seringkali menjadi halangan, terutama dalam hal administrasi. Misalnya tentang SKP. Berbeda dengan guru tetap yang tidak mengalami mutasi, guru mutasi harus dapat menggabung-gabungkan. Dengan mutasi yang ada ini ya namanya bawahan manut atasan dan atasan melakukan mutasi ini memang untuk pemerataan juga, untuk penyegaran juga bisa, ada yang mungkin jauh dari tempat kerja menjadi kendala, dan

⁵² Imron Fauzi, “Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 01 (2019), hal. 8.

kebanyakan memang faktor jarak yang mempengaruhi dari segi kenyamanan terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi, jadi sebisa mungkin atasan harus memikirkan jarak yang lebih tepat agar kerja juga nyaman. Karena ASN/guru sudah disumpah sebagai pegawai maka saya siap ditempatkan dimana saja. Mengetahui kebijakan, namun terdapat beberapa penerapan kebijakan mutasi yang meleset. Tetapi ada juga yang tidak mengetahui informasi pasti terkait kebijakan mutasi. Jadi tiba-tiba diinformasikan secara mendadak oleh kepala sekolah dan belum ada persiapan sama sekali.”⁵³

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal ini guru mutasi. Menurut pengamat peneliti ditemukan bahwa kebijakan ini mendapatkan respon yang positif dan cukup berpengaruh di lingkungan sekolah maupun positif bagi guru yang dimutasi. Tentunya dengan adanya respon tersebut bisa menambah semangat guru dalam melakukan aktivitas di sekolah.

Informan selanjutnya dari Guru MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman sebagai Guru tetap yang menghasilkan wawancara.

“Menyambut baik sebagai sesama teman guru serta menerima keputusan pemerintah terkait kebijakan mutasi. Pemindehan mutasi guru biasanya berdasarkan database guru, namun biasanya tidak ter-update, misalnya alamat tempat tinggal yang telah berubah. Pemindehan guru sebelumnya tidak sesuai dengan kekurangan guru di lapangan dan mutasi yang diterapkan tidak mempertimbangkan mata pelajaran yang diampu guru maka akan menyulitkan kurikulum, misalnya seperti ada sekolah yang kekurangan guru atau kelebihan guru pada mata pelajaran tertentu. Jadi harapannya dapat membawa perubahan-perubahan baru di madrasah.”⁵⁴

⁵³ Wawancara dengan Siti Daimah S.Ag, Nur Syam’ah S.Pd, Endang Wahyuni S.Pd, Edi Suparwanto S.Pd, Anis Syafaat S.Ag. Pada tanggal 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22 Agustus 2020, 28 Agustus 2020 pukul 08.00-09.00 WIB

⁵⁴ Wawancara dengan Hasanudin M.Ag., Yani S.Pd, Rodatun Widayati S.Pd, Indriyani S.Pd, Musfiroh S.Pd. Pada tanggal 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22 Agustus 2020, 28 Agustus 2020 pukul 08.00-09.00 WIB

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal ini guru tetap. Menurut pengamat peneliti ditemukan bahwa kebijakan ini mendapatkan respon positif dari guru tetap. Hal ini akan berdampak baik bagi guru mutasi karena telah diberikan bimbingan di sekolah yang baru dan antara guru tetap dan guru mutasi bisa bersosialisasi secara baik.

Dalam Kegiatan wawancara Peneliti mewawancarai Informan, dari MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman sebagai Guru mutasi yang menghasilkan wawancara.

“Mestinya ada dampak, baik itu dampak positif maupun negatif, dampak positif bagi sekolah yang tadinya mungkin kualitasnya kurang kemudian dimasukin dengan guru sdm yang bagus pindahan dari sekolah yang bagus mungkin akan menjadi lebih baik. Lalu dari sekolah yang berprestasi mungkin dampaknya adalah menyesuaikan ritme kegiatan madrasah, ada mungkin guru yang datang belum tau seluk beluk tentang kegiatan di madrasah mungkin sulit menyesuaikan ada yang bisa langsung menyesuaikan dan langsung mendapatkan jabatan karena dipandang memiliki kinerja yang bagus, ada dampak pribadi, dampak untuk sekolah dan dampak sekolah yang ditinggalkan. Lalu untuk dampak negatif ada beberapa yang dirasakan adalah jarak tempat tinggal ke sekolah baru lebih jauh, dan harus beradaptasi di sekolah baru. Ditambah tidak ada persiapan dan cukup mengagetkan sehingga ada yang menolak dan mengajukan permintaan untuk kembali ke lokasi sekolah asal, namun juga banyak yang belum dikabulkan. Serta ada dampak pada setiap guru yang di mutasi akan berbeda. Salah satunya adaptasi, mentalnya harus dikuatkan. Karena harus adaptasi dengan siswa, guru, kegiatan madrasah dll. Masing-masing guru berbeda pengaruhnya. Ada yang berpengaruh positif dan ada yang berpengaruh negatif, pengaruh positifnya pasti awalnya kaget dan menilai mutasi itu negatif. Lama-lama ada yang menerima dengan senang hati karena merupakan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah. Di sekolah baru dapat lebih menyegarkan suasana dan lingkungan belajar mengajar, sehingga setelah mengalami mutasi dapat lebih bersemangat dalam memberi pembelajaran dan harus menyiapkan diri untuk berkembang lebih tinggi lagi. Tetapi ada juga yang berpengaruh negatif contohnya juga ada yang belum bisa menerima kebijakan mutasi dikarenakan sulitnya mengurus administrasi, misalnya pada penetapan penilaian SKP. Lalu ada juga dari yang dulu dekat 10 menit sampai sekolah, sekarang jauh. Ada yang dari Kalibawang rumahnya daerah Kabupaten Kulon Progo Wates dipindah ke Sleman,

dampak bagi kesehatan juga pengaruh karena jauh di perjalanan. Kalau dari pekerjaan tidak begitu pengaruh semua sama disini juga mengajar disana juga mengajar cuman dampaknya sekolah itu kesulitan untuk mencari jam apabila guru yang ditempatkan itu tidak sesuai dengan kebutuhan misalnya disini sudah ada guru olahraga 3 cukup lalu yang dimutasi datang guru olahraga lagi jadi apakah guru yang disini harus dikorbankan mencari jam keluar apakah yang datang guru baru itu tidak dikasih jam padahal sk dari kanwil itu harus dilaksanakan dan setiap guru harus mempunyai minimal 24 jam mengajar.”⁵⁵

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal ini guru mutasi. Menurut pengamat peneliti ditemukan bahwa kebijakan ini mendapatkan dampak yang cukup berpengaruh di lingkungan sekolah maupun dampak bagi guru yang dimutasi. Tentunya dengan adanya dampak tersebut bisa menghambat berkembangnya madrasah dan berkembangnya guru dalam melakukan pembelajaran.

Informan selanjutnya dari Guru MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman sebagai Guru tetap yang menghasilkan wawancara.

“Dampak positifnya, apabila guru yang dimutasi sesuai dengan yang sekolah kita butuhkan, misalnya kekurangan guru atau untuk mengisi suatu mata pelajaran dan untuk memenuhi itu, maka kebijakannya sangat tepat dan tidak berdampak buruk. Lalu untuk dampak negatifnya mungkin seperti kelebihan dan kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu, apabila guru yang dimutasi misalnya menyandang mata pelajaran yang sama padahal di sekolah kita sudah ada, maka akan terjadi tumpang tindih atau bahkan pengurangan jam kerja. Serta mungkin dampak yang sangat terlihat yakni pada struktur madrasah. Mutasi yang terjadi misalnya terjadi pada guru yang memiliki jabatan di sekolah, sehingga setelah ada mutasi harus merubah struktur organisasi juga. Dampak bagi sekolah Sangat terbantu, dikarenakan potensi yang diberikan guru mutasi juga dapat membantu mengembangkan manajemen di sekolah ini serta guru pada mata pelajaran tertentu menjadi terisi . Ada juga guru yang dimutasi cukup berkompeten sehingga dapat diajak kerja sama. Tetapi

⁵⁵ Wawancara dengan Siti Daimah S.Ag, Nur Syam'ah S.Pd, Endang Wahyuni S.Pd, Edi Suparwanto S.Pd, Anis Syafaat S.Ag. Pada tanggal 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22 Agustus 2020, 28 Agustus 2020 pukul 08.00-09.00 WIB

perlu untuk memperbaiki beberapa struktur kerja sehingga harus menyesuaikan. Ada juga sekolah yang memiliki sejumlah 9 orang dimutasi lalu sekolah tersebut mendapatkan guru yang berjumlah sama, maka sepertinya akan sama saja. Lalu apabila yang di mutasi ke sekolah merupakan guru-guru yang masih tergolong muda mungkin akan membantu karena lebih enerjik.”⁵⁶

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal ini guru tetap. Menurut pengamat peneliti ditemukan bahwa kebijakan ini berdampak positif karena secara langsung akan berpengaruh di lingkungan sekolah. Tentunya dengan adanya dampak positif tersebut sekolah bisa maju dan mengalami perbaikan SDM dari sebelumnya.

Hasil wawancara dan observasi yang peneliti jabarkan mendapatkan keterkaitan di antara teori-teori yang peneliti gunakan mengenai persepsi guru terhadap kebijakan mutasi di Kabupaten Sleman. Gagasan penyelenggaraan mutasi tidak selamanya berasal atas kebijakan manajemen kelembagaan saja, tetapi seringkali berasal dari keinginan guru sendiri. Oleh karena itu, mutasi dapat dibedakan menjadi dua sumber, yaitu: mutasi atas keinginan guru dan mutasi atas kebijakan manajemen kelembagaan yang diambil dan ditujukan pada hal-hal yang positif. Bahwasanya, mutasi sedianya disesuaikan dengan keinginan pegawai dan kebijakan manajemen. Mutasi ditinjau dari segi waktu terbagi atas mutasi jangka panjang dan mutasi jangka pendek. Mutasi jangka panjang ataupun jangka pendek jika sesuai dengan keinginan pegawai dan kebijakan

⁵⁶ Wawancara dengan Hasanudin M.Ag., Yani S.Pd., Rodatun Widayati S.Pd, Indriyani S.Pd, Musfiroh S.Pd. Pada tanggal 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22 Agustus 2020, 28 Agustus 2020 pukul 08.00-09.00 WIB

manajemen menurut teori di atas akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Jadi jangka pendek berarti mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Karyawan bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaannya semula. Mutasi jangka pendek sering dilakukan karena seorang karyawan berhalangan atau tidak hadir (sakit). Agar tidak terbengkalai, untuk sementara pekerjaannya dipindahkan ke karyawan lain.

Sedangkan jangka panjang berarti mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan/pensiun. Jadi karyawan tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara. Mutasi jangka panjang dilaksanakan atas kehendak pimpinan suatu organisasi memutasikan karyawan ke jabatan atau pekerjaan yang baru.

Oleh karena itu, Bambang Wahyudi memberikan persyaratan diberlakukannya mutasi tersebut, diantaranya yaitu:

- 1) Setiap mutasi yang dilakukan hendaknya jangan sampai dirasakan sebagai suatu hukuman bagi guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, hendaknya lembaga melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan guru yang bersangkutan sebelum mutasi dilaksanakan. Hal tersebut penting untuk meyakinkan bahwa pemindahan merupakan

sesuatu yang bersifat rutin, wajar atau biasa dalam berorganisasi, serta ditujukan semata-mata demi kepentingan bersama.

- 2) Hendaknya mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok. Untuk itu, suatu organisasi harus sungguh-sungguh mempertimbangkan dan melakukan seleksi dengan ketat setiap tenaga kerja yang dipindahkan apabila setelah pelaksanaan mutasi personal ternyata justru menimbulkan konflik, maka jelas mutasi tersebut mengalami kegagalan.
- 3) Mengurangi kejenuhan/kebosanan dari seorang guru. Seorang guru yang secara terus-menerus berada dalam satu jabatan dapat menimbulkan kejenuhan/kebosanan terhadap tugas jabatannya. Adanya mutasi diharapkan mampu menjadi jalan keluar dari suasana tersebut.⁵⁷

Setelah melihat dari hasil observasi dan wawancara peneliti menyimpulkan bahwa tentunya persepsi guru ada yang pro dan kontra karena ada yang berpendapat berdampak positif maupun negatif, sudah seharusnya pelaksanaan kebijakan mutasi ini memang harus dilakukan, Pelaksanaan juga sudah tepat pada waktu tahun ajaran baru jadi guru memiliki waktu lebih untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Walaupun masih ada beberapa kebijakan yang kurang tepat tetapi menurut peneliti adalah hal yang wajar karena guru yang dimutasi ketika

⁵⁷ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Sulita, 1996), hlm 29.

ditempatkan tidak sesuai/terlalu jauh dengan jarak sekolah masih bisa mengajukan komplain terhadap kebijakan tersebut.

2. Pelaksanaan Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Sekolah merupakan salah satu fasilitas yang diberikan pemerintah agar masyarakat dapat menuntut ilmu sebanyak-banyaknya. Sekolah juga menjadi fasilitas yang dapat mempertemukan guru dan siswa agar proses belajar-mengajar dapat terjadi. Dalam upaya meningkatkan serapan pengetahuan siswa, maka perlu adanya peningkatan kualitas sekolah. Upaya peningkatan kualitas sekolah tidak hanya pada kualitas fisiknya saja, melainkan juga tenaga kerjanya. Salah satu kebijakan pemerintah dalam mengatasi hal tersebut adalah dengan menetapkan adanya kebijakan mutasi. Kebijakan mutasi menjadi salah satu upaya pemerintah dalam pemerataan guru, dengan harapan agar proses belajar-mengajar menjadi lebih efektif dan efisien sehingga berimbas pada peningkatan kualitas siswa dan sekolah.

Kebijakan mutasi juga diterapkan di Kabupaten Sleman. Mengacu pada Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 14 Tahun 2017 mengenai Mekanisme Mutasi Pegawai Sipil Antar Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Sleman, proses mutasi pegawai negeri sipil antar instansi pemerintah dibuat terbuka untuk menjamin objektivitas dan transparansi dalam penerapannya. Dengan adanya mutasi guru diharapkan adanya dampak positif bagi guru yang bersangkutan dan sekolah yang

akan ditempati. Namun masih banyak ditemui guru yang belum mengetahui detail mengenai kebijakan ini dan bagaimana mekanismenya. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mempelajari persepsi guru tetap dan guru yang telah mengalami mutasi terhadap kebijakan mutasi itu sendiri, serta persepsi kepala Kemenag mengenai kebijakan mutasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman bahwa kebijakan ini dilakukan pada pertengahan Bulan Juli Tahun 2019. Serta sudah memasuki tahun ajaran baru 2019/2020. Kebijakan ini juga dilakukan secara besar-besaran, artinya guru dimutasi dengan jumlah yang banyak di setiap madrasah.

Dalam Kegiatan wawancara Peneliti mewawancarai Informan, yaitu Sa'ban Nuroni sebagai Kepala Kemenag Kabupaten Sleman yang menghasilkan wawancara.

“Ya kalo mutasi ini saya kira pelaksanaannya sudah menerapkan dengan Undang-Undang yang berlaku, artinya yang namanya asn itu kan dia harus siap ditempatkan dimana saja cuman problemnya itu adalah kalo sesuai ini sudah pasti sesuai tidak ada yang dilanggar cuman kemudian ketika dirasakan yang bersangkutan itu tidak sesuai dengan keinginan dia misalnya orang guru dari perkotaan ngajar di pelosok daerah sleman kan ini dia sudah enak di kota tetapi penempatan dimanapun itukan terserah kepada pimpinan. Jadi disitu dasarnya jelas, kalo dari sisi aspek kepegawaian tidak ada permasalahan/melanggar. Jadi pertama tahapnya diawali dari datangnya cpns dengan jumlah yang cukup banyak di beberapa madrasah dari mulai MIN – MAN. Kemudian ketika datang cpns yang cukup banyak berarti kan harus ada mutasi artinya karena cpns kan tidak bisa dimutasi harus sesuai dengan sk maka guru-guru yang lama ini kan harus digeser karena yang bisa dimutasi kan guru yang sudah pns secara penuh berangkat dari situ maka kemudian dimusyawarahkan misalnya disitu guru matematikanya berapa terus datang guru cpns 5 orang berarti kan harus ada yang digeser nah penggeseran itu tahap pertama. Jadi pertama itu karna datangnya cpns

kemudian yang kedua melakukan pemetaan di seluruh madrasah dari MIN – MAN guru-guru yang kira-kira harus mutasi, maka kemudian setelah pemetaan, musyawarah dengan kelompok kerja madrasah (k2m) tingkat MIN – MAN kemana dia akan di mutasi, prinsipnya adalah semua guru yang hasil dari pemetaan itu dimutasi maka ketika musyawarah itu madrasah sudah harus siap menerima guru baik maupun guru yang kurang baik. Jadi begitu tahapannya setelah terjadinya musyawarah maka akan terjadinya usulan ke kanwil DIY. Kalo sosialisasi kepada kepala madrasah sudah, bahkan kalo di sleman itu di bahas jadi dibahas di kelompok kerja madrasah. Sudah musyawarah 3-4 kali membahas terkait mutasi kemudian kita memfasilitasi mereka supaya bisa melakukan musyawarah. Jadi sudah diketahui cuman kemudian hasil dari kesepakatan itu kita usulkan ke kanwil kemudian ketika turun kok tidak sesuai dengan usulan dari kemenag sleman. Kewenangan kita di kemenag sleman hanya mengusulkan dan kewenangan memutuskan itu di kanwil DIY. Untuk sosialisasi kepada guru kita tidak memfasilitasi tetapi sosialisasinya kepada kepala madrasah, mestinya kepala madrasah itu pasti memberitahu kepada guru terkait adanya mutasi. Untuk waktunya sosialisasi kepada kepala sekolah kemaren ada 2-3 bulan sebelum dilakukan kebijakan mutasi. Jadi sampai rapat keluar saya bawa itu juga sudah ada jadi sudah kita sampaikan kepada kepala madrasah. Ya cukuplah untuk persiapan guru menghadapi kebijakan mutasi. Untuk syarat-syaratnya guru dimutasi antara lain sudah lama disekolah tersebut mungkin 10-15 tahun kemudian mendekatkan dengan tempat tinggal kalo yang akan pensiun itu tidak dimutasi.”⁵⁸

Pengamatan peneliti mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman, dalam hal ini Kepala Kemenag. Menurut pengamatan peneliti, peraturan mengenai kebijakan mutasi sudah diatur oleh undang-undang, sehingga tidak masalah untuk tetap diterapkan karena diharapkan Kementerian Agama itu dinamis.

Informan selanjutnya dari Guru MAN 1 Sleman, MAN 2 Sleman, MAN 3 Sleman, MAN 4 Sleman, dan MAN 5 Sleman sebagai Guru mutasi yang menghasilkan wawancara.

⁵⁸ Wawancara dengan Sa’ban Nuroni Pada tanggal 4 Agustus 2020 pukul 10.00-10.30 WIB

“Mengetahui, terdapat beberapa persyaratan mengenai terjadinya mutasi. Mutasi yang terjadi pada saya dikarenakan memiliki teknikal pengalaman mengajar yang lama yakni selama 7 tahun. Tetapi ada juga guru mengetahui informasi yang diberikan kurang jelas dan terjadi secara mendadak bagi guru yang mengalami mutasi. Guru yang mengalami mutasi langsung diberi informasi melalui surat untuk mengambil SK di Kemenag Kota pada Juli tahun 2019. Walaupun apabila ada yang keberatan diperbolehkan mengajukan keberatan. Namun jarak tempat tinggal saya menjadi semakin dekat sehingga saya terima-terima saja. Sekolah yang akan ditempati baru dapat diketahui setelah mendapatkan SK tersebut. Serta untuk peraturan/syarat-syaratnya kebijakan mutasi secara tertulis tidak ada.”⁵⁹

Pengamatan peneliti mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman, dalam hal ini Guru Mutasi. Menurut pengamatan peneliti, kebijakan mutasi masih berjalan tanpa adanya koordinasi dari pihak Guru sehingga terjadilah kebijakan yang kurang efektif, mengingat masih banyak guru yang ditempatkan tidak sesuai kebutuhan sekolah.

Hasil wawancara dan observasi yang peneliti jabarkan mendapatkan keterkaitan di antara teori-teori yang peneliti gunakan mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman. Mutasi guru pendidik di suatu sekolah pada setiap daerah beberapa kebijakan tertentu yang mengaturnya. Salah satunya adalah Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 14 Tahun 2017 telah mengatur tentang Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Sleman. Peraturan tersebut dibuat untuk menjamin objektivitas dan transparansi proses mutasi Pegawai

⁵⁹ Wawancara dengan Siti Daimah S.Ag, Nur Syam'ah S.Pd, Endang Wahyuni S.Pd, Edi Suparwanto S.Pd, Anis Syafaat S.Ag. Pada tanggal 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22 Agustus 2020, 28 Agustus 2020 pukul 08.00-09.00 WIB

Negeri Sipil antar instansi pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Sleman.

Dasar Hukum Peraturan Daerah ini adalah Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009, Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016.

Materi pokok dari disusunnya Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin pelaksanaan mutasi PNS dilakukan secara objektif dan transparan, untuk menjamin kesinambungan kinerja organisasi perangkat daerah melalui mutasi dan untuk memperoleh PNS dengan kompetensi sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.⁶⁰ Peraturan ini mulai diberlakukan pada tanggal 04 April 2017.

Setelah melihat dari hasil observasi dan wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman sudah terlaksana sesuai undang-undang yang berlaku. Kepala Kemenag sebagai atasan yang memiliki otoritas tertinggi mampu melaksanakan kebijakan mutasi ini dengan baik. Dengan adanya kebijakan mutasi ini sekolah bisa melakukan penyegaran jabatan dan bagi guru bisa meningkatkan kualitas dalam

⁶⁰ Peraturan Bupati (PERBUP) No.14, BD.2017/No.14

pembelajaran. Walaupun kebijakan mutasi ini masih ada yang tidak sesuai dengan data tetapi menurut peneliti masih hal yang wajar.

3. Hasil Pelaksanaan Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup

Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman

Keberhasilan sebuah institusi seperti Kementerian Agama dalam menunaikan tugas-tugas dalam kebijakan mutasi bergantung pada kerjasama seluruh komponen yang terlibat, yaitu sekolah/madrasah dan guru mutasi. Apabila Kementerian Agama dengan madrasah tersebut mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi dan peranannya masing-masing, maka hasil yang akan diperoleh sesuai dengan yang telah direncanakan. Agar perencanaan dari institusi Kementerian Agama terwujud sesuai dengan rencana, maka diperlukan kerjasama yang baik dan melibatkan seluruh komponen baik dari sekolah maupun dari guru mutasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman bahwa sosialisasi menjadi bagian terpenting bagi pelaksanaan kebijakan mutasi. Kebijakan ini dilaksanakan sudah mengacu perundang-undangan yang berlaku dan dilaksanakan secara-besaran, artinya 8 sampai 10 guru akan dimutasi ke sekolah yang baru.

Dalam Kegiatan wawancara Peneliti mewawancarai Informan, yaitu Sa'ban Nuroni sebagai Kepala Kemenag Kabupaten Sleman yang menghasilkan wawancara.

“Jadi pertama itu mutasi adalah wilayah dari kanwil kita di kemenag ini memberi masukan jadi pengambil kebijakannya adalah

kanwil DIY. Kalo dikaitkan dengan pandangan sebagai sebuah kebijakan tidak terdapat permasalahan pasti akan ada yang senang dan tidak senang/ada yang setuju maupun tidak setuju itu sudah biasa. Apalagi kemaren itu secara besar-besaran. Jadi kalo pandangan saya sebagai sebuah kebijakan ya dalam rangka tentunya memberikan wawasan kepada guru/asn bahwa harus siap dipindahkan kemana saja karena sejak diangkat sampai berpuluh-berpuluh tahun kok di sekolah itu aja, sehingga mungkin muncul sebuah egoisme seolah-olah paling senior, ini kan tidak baik. Jadi itu aspek positifnya disitu biar terjadi suasana baru, penyegaran di lingkungan madrasah apapun kalo terlalu lama itu juga tidak baik. Jadi kewenangan di kementerian agama sleman itu membuka komplain ketika hari itu SK turun, kita membuka siapa saja yang ingin komplain terkait SK mutasi karena memang tidak sesuai yang diusulkan. Istilahnya kalo asn itu dijalani, kalo tidak dijalankan berarti dia kan tidak dapat hak nya, jadi kalo sanksi itu gaada misalnya menolak kemudian berarti guru tersebut nanti tidak dapat tunjangan, karena kemudian kan guru tersebut tidak mengajar.”⁶¹

Pengamatan peneliti mengenai hasil pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman, dalam hal ini Kepala Kemenag. Menurut pengamatan peneliti, hasil kebijakan mutasi berjalan tanpa adanya koordinasi dari Kanwil DIY sehingga terjadilah kebijakan yang kurang efektif, dari Kemenag Sleman hanya mempunyai wewenang memberi saran dalam membuat kebijakan mutasi dan yang memutuskan tetap dari Kantor Kemenag Wilayah Yogyakarta.

Setelah melihat dari hasil observasi dan wawancara, ditunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman sudah terlaksana baik sebagaimana mestinya. Mutasi yang terjadi telah sesuai dengan kebijakan yang ada. Namun masih banyak ditemui guru yang memiliki persepsi negatif

⁶¹ Wawancara dengan Sa'ban Nuroni Pada tanggal 4 Agustus 2020 pukul 10.00-10.30 WIB

mengenai mutasi. Salah satunya dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai kapan akan terjadinya mutasi dan siapa saja yang akan mengalami mutasi, serta alasannya. Banyak guru yang telah mengalami mutasi mengeluhkan jarak antara sekolah dan rumah yang semakin jauh sehingga tidak memungkinkan bagi guru yang kesehatannya sedang terganggu. Namun permasalahan tersebut menurut beberapa guru yang mengalami mutasi masih tergolong masalah yang dapat diatasi, sehingga terjadinya mutasi masih dapat ditolerir dan proses adaptasi pada sekolah baru juga dapat dilakukan.

C. PEMBAHASAN & ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan

Kegiatan mutasi pada guru dilakukan untuk melaksanakan prinsip menempatkan guru yang tepat pada tempat yang tepat. Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kepuasan. Diharapkan dengan mutasi guru melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian, harus diperhatikan bahwa guru dapat salah persepsi yang berasumsi bahwa mutasi sebagai hukuman. Hal tersebut dapat berakibat menurunnya efektifitas, efisiensi, dan kinerja pegawai.⁶² Persepsi Guru mutasi terhadap kebijakan mutasi mendapatkan respon yang positif dan negatif. Dampak positifnya sekolah mendapatkan tenaga kerja baru yang dapat membantu kinerja di lingkungan sekolah. Dampak positif bagi guru yang dimutasi karena dengan adanya respon

⁶² Imron Fauzi, "Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 01 (2019), hal. 8.

tersebut bisa menambah wawasan baru bagi guru mutasi. Respon guru mutasi masih ada yang negatif karena kebijakan ini belum tepat sasaran dan tidak melihat kebutuhan di sekolah. Respon negatif akan berpengaruh di lingkungan sekolah karena bisa menghambat berkembangnya madrasah dan berkembangnya guru dalam melakukan pembelajaran. Persepsi Guru tetap terhadap kebijakan mutasi mendapatkan respon positif. Hal ini akan berdampak baik bagi guru mutasi karena nantinya akan diberikan bimbingan di sekolah yang baru dan bisa beradaptasi dengan baik terhadap guru mutasi. Dampak positif dari guru secara langsung akan berpengaruh di lingkungan sekolah. Tentunya dengan adanya dampak positif tersebut sekolah bisa maju dan mengalami perbaikan SDM dari sebelumnya.

Kebijakan mutasi sudah diterapkan di Kabupaten Sleman. Kebijakan mutasi sudah diatur dalam Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 14 Tahun 2017 mengenai Mekanisme Mutasi Pegawai Sipil Antar Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kabupaten Sleman, proses mutasi pegawai negeri sipil antar instansi pemerintah dibuat terbuka untuk menjamin objektivitas dan transparansi dalam penerapannya.⁶³ Mengacu pada peraturan tersebut dalam hal ini kebijakan mutasi tentunya belum melaksanakan proses kebijakan ini dengan baik. Melihat fenomena kebijakan mutasi pemerintah khususnya kementerian agama yang membuat kebijakan mutasi seharusnya terbuka untuk menjamin objektivitas dan transparansi dalam penerapannya. Banyak permasalahan timbul karena

⁶³ Peraturan Bupati (PERBUP) No.14, BD.2017/No.14

kurangnya sosialisasi dalam menerapkan kebijakan mutasi, walaupun sudah ada sosialisasi bersama kepala sekolah tetapi guru yang akan dimutasi tidak diberi sosialisasi bahkan ada yang diberitahu secara mendadak kurang lebih 1 minggu sebelum pelaksanaan mutasi. Pengambilan keputusan kebijakan mutasi dijadikan pembelajaran agar nantinya kebijakan terlaksana dengan baik dan tepat sasaran. Serta guru harus selalu aktif membarui data pribadi di kepegawaian, karena nantinya pembuat kebijakan akan mengacu dari data tersebut.

Implementasi dari suatu kebijakan perlu dimonitoring untuk mengetahui gambaran hubungan antara pelaksanaan program kebijakan dan outcome-nya dengan sumber utamanya pengetahuan tentang pelaksanaan kebijakan, sehingga menghasilkan klaim yang terencana selama dan sesudah kebijakan itu diadopsi dan diimplementasikan atau *ex post facto*.⁶⁴ Implementasi kebijakan mutasi berjalan tanpa adanya koordinasi dari Kanwil DIY sehingga terjadilah kebijakan yang kurang tepat sasaran, dari Kemenag Sleman hanya mempunyai wewenang memberi saran dalam membuat kebijakan mutasi dan yang memutuskan tetap dari Kantor Kemenag Wilayah Yogyakarta. Sosialisasi juga menjadi bagian terpenting bagi pelaksanaan kebijakan mutasi dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai kapan akan terjadinya mutasi dan siapa saja yang akan mengalami mutasi, serta alasannya membuat kebijakan mutasi. Banyak guru yang telah mengalami mutasi mengeluhkan jarak antara sekolah dan rumah yang semakin jauh sehingga

⁶⁴ Nanang Fattah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Cetakan ke-2. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 5.

tidak memungkinkan bagi guru yang kesehatannya sedang terganggu. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa guru belum memperbarui informasi mengenai tempat tinggal terkini sehingga mutasi yang awalnya ditujukan untuk mendekatkan jarak sekolah ke rumah, malah terjadi sebaliknya. Pelaksanaan kebijakan ini harus dijadikan pembelajaran bagi seluruh pihak yang berkaitan, agar nantinya kebijakan dapat dijalankan secara baik dan tepat sasaran.

2. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian menyimpulkan bahwa kebijakan mutasi yang telah dilakukan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan namun kebijakan mutasi belum tepat sasaran. Kementerian Agama Kabupaten Sleman hanya berperan mengusulkan perencanaan kebijakan mutasi dan yang menetapkan kebijakan dari Kementerian Agama Wilayah Yogyakarta. Melihat fenomena tersebut masing-masing Kementerian Agama di wilayah Kabupaten/Kota seharusnya ikut berperan dalam memutuskan kebijakan mutasi dikarenakan data yang di dapat dari masing-masing wilayah akan dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan kebijakan. Masalah banyak terjadi karena kurangnya sosialisasi terhadap para guru mutasi. Persepsi guru ada yang merespon positif dan negatif. Kebijakan mutasi tidak memberikan banyak dampak negatif bagi guru yang mengalami/tidak mengalami mutasi. Melihat beberapa guru dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah baru, namun kendala lain yang ditemui pada beberapa guru di sekolah baru

adalah menumpuknya guru pada bidang tertentu sehingga pembagian kelas dan waktu pembelajaran perlu disesuaikan kembali. Jadi guru yang dimutasi tidak melihat kebutuhan dari sekolah sehingga berjalan kurang efektif. Serta seharusnya perlu koordinasi dari berbagai pihak mulai dari Kepala Kemenag, Kepala Sekolah, dan guru yang nantinya akan menghasilkan suatu kebijakan yang tepat sasaran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan panjang lebar dari bab pertama sampai bab akhir, hasil laporan penelitian ini dapat disederhanakan dengan beberapa kesimpulan yang berdasarkan atas hasil uraian dan analisa data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dijelaskan pada pembahasan tertentu terdahulu sebagai jawaban atas fokus penelitian dan pertanyaan penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Persepsi Guru terhadap Kebijakan mutasi bahwa kebijakan mutasi menuai pro dan kontra. Banyak guru yang merespon positif karena nantinya akan meregenerasi jabatan di lingkungan sekolah dan bertambahnya ilmu baru untuk diadaptasi ke sekolah yang baru, tetapi banyak juga yang merespon negatif karena kebijakan mutasi dilakukan tidak melihat kebutuhan dari sekolah dan dari kepala kemenag, kepala sekolah dan guru tidak ada koordinasi sebelumnya jadi diberitahu secara mendadak.
2. Pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman bahwa kebijakan ini dilakukan pada pertengahan Bulan Juli Tahun 2019. Serta sudah memasuki tahun ajaran baru 2019/2020. Kebijakan ini juga dilakukan secara besar-besaran, artinya guru dimutasi dengan jumlah yang banyak di setiap madrasah. Terdapat ratusan guru dimutasi ke berbagai macam sekolah dari mulai MI, MTS dan MAN. Mutasi ditujukan untuk penyegaran dan untuk mendekatkan jarak guru dengan

sekolah. Tetapi dalam kebijakannya banyak yang tidak sesuai karena dilapangan masih banyak guru yang ditempatkan jauh dari sekolah bahkan ada juga yang lebih jauh dari sekolah sebelum dimutasi. Kebijakan ini mendapatkan dampak pada lingkungan sekolah maupun bagi guru yang dimutasi.

3. Hasil pelaksanaan kebijakan mutasi dalam ruang lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman sudah terlaksana baik sebagaimana mestinya. Baik dari pihak Kementrian Agama, Kepala Sekolah & Guru Mutasi harus saling berkoordinasi agar meciptakan suatu kebijakan yang tepat sasaran. Mutasi yang terjadi telah sesuai dengan kebijakan yang ada. Namun masih banyak ditemui guru yang memiliki persepsi negatif mengenai mutasi, dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai kapan akan terjadinya mutasi dan siapa saja yang akan mengalami mutasi, serta alasannya. Namun persepsi negatif tersebut tidak menyurutkan semangat mengajar guru dan beberapa guru dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah baru. Kendala lain yang ditemui pada beberapa guru di sekolah baru adalah menumpuknya guru pada bidang tertentu sehingga pembagian kelas dan waktu pembelajaran perlu disesuaikan kembali.

B. Saran-Saran

Saran yang dimaksud adalah sebagai bahan pertimbangan bagi semua pihak dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman. Agar nantinya

Kementrian Agama dapat mentransformasikan Implementasi kebijakan mutasi secara optimal. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Peneliti menghimbau kepada pihak Kementrian Agama Pusat Daerah Istimewa Yogyakarta hendaknya mau koordinasi dengan Kementrian Agama Kabupaten Sleman mengenai kebijakan mutasi. Agar usulan dari Kementrian Agama Kabupaten Sleman dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan.
2. Peneliti menghimbau kepada pihak Kementrian Agama hendaknya mau mensosialisasikan dan mentransformasikan mengenai kebijakan mutasi kepada guru-guru yang bersangkutan. Agar guru mampu melakukan persiapan sebelum dimutasi ke sekolah yang baru.
3. Peneliti menghimbau kepada pihak Kementrian Agama hendaknya mau melakukan musyawarah dengan kepala sekolah dan guru yang bersangkutan. Agar kebijakan mutasi berjalan baik dan sesuai dengan data yang diperoleh.
4. Peneliti juga menghimbau kepada pihak Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Sleman agar lebih optimal dalam menginformasikan yang berkaitan dengan guru. Jadi guru yang bersangkutan lebih siap dalam menjalankan kebijakan mutasi.
5. Guru harus lebih aktif dalam mencari informasi terkait kebijakan mutasi dan selalu update informasi data pribadi yang terdapat di Kementrian Agama, agar nanti ketika ada kebijakan data yang dipakai sesuai.

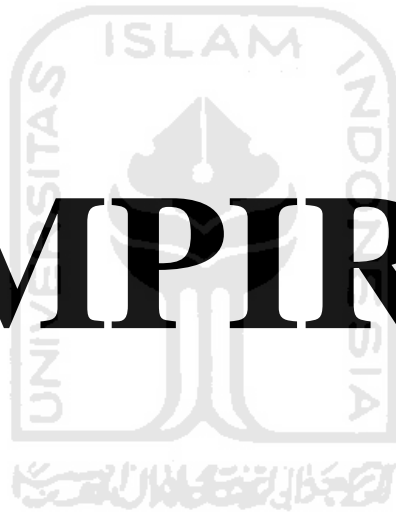
DAFTAR PUSTAKA

- Admin Ayo Madrasah. “Daftar Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta (Perubahan Nama)”, dikutip dari <https://www.ayomadrasah.id/2017/03/daftar-madrasah-di-yogyakarta.html>, diakses tanggal 20 September 2020
- Ajat Rukajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, G.G. 2010. “Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 02, No. 02, hal. 14.
- Anggraeni, P. 2015. “Hubungan antara Persepsi terhadap Tugas Akademik dan Atraksi Interpersonal Siswa terhadap Guru dengan Regulasi Diri Siswa Program Olimpiade Sains Nasional (OSN) SMA Negeri 10 Samarinda”. *eJournal Psikologi*, Vol. 3, No. 2.
- Asmani, J.M. 2011. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Atkinson, R.L., R.C. Atkinson, dan E. Hilgart. 1983. *Pengantar Psikologi*: Jilid 2. Edisi kedelapan. Alih bahasa oleh Taufiq Nurdjannah. Jakarta: Erlangga.
- Candra, I W., I G.A. Harini, dan I N. Sumirta. 2017. *Psikologi Landasan Keilmuan Praktik Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta: ANDI.
- cr7/zam/rg.. 2019. “30 Guru Madrasah Ajukan Keberatan”. Dikutip dari <https://radarjogja.jawapos.com/2019/07/11/30-guru-madrasah-ajukan-keberatan/>. Diakses pada tanggal 28 Oktober 2019.
- Disdik Sleman. “Kalender Pendidikan Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2019/2020.” Dikutip dari <https://disdik.slemankab.go.id/kalender-pendidikan-kabupaten-sleman-tahun-ajaran-2019-2020/> Diakses pada 17 November 2019.
- Fattah, N. 2013. “*Analisis Kebijakan Pendidikan*”. Cetakan II. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, I. 2019. “Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember”. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1.
- Hamid, A. 2017. “Guru Profesional”. *Al Falah*, Vol. XVII, No. 32, hal. 275.

- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Humas. 2019. “128 Guru Madrasah Sleman Terima SK Mutasi”. Dikutip dari <http://kemenagsleman.net/2019/07/08/128-guru-madrasah-sleman-terima-sk-mutasi/>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2019.
- Indrawan, M.I. 2015. “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan”. *Jurnal Ilmiah Integritas* Vol. 1, No. 3, hal. 3.
- Jamal Makmur Asmani. 2011. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Lukas S. Musianto. 2002. “Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2. : 123-126. Surabaya.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Matthew, B., Milles dan M. Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif, penerjemah: Tjejep Rohendi Rohidi*. Jakarta: UI Press.
- Munahar, S. 2019. Kontribusi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Upaya Meningkatkan Iklim Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, Vol. 1, No. 1.
- Peraturan Bupati. 2017. PERBUP No.14, BD.2017/No.14. Sleman.
- Pieter, H.Z., B. Janiwarti, dan M. Saragih. 2011. *Pengantar Psikopatologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Kencana.
- Purwatiningsih, B. 2014. *Serangga Polinator*. Malang: UB Press.
- Putra, N. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra, P.S. 2017. “Implementasi Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil terhadap Kebijakan Mutasi Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Magetan”. *Tesis*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhalindi.
- Santoso, B., dan A. Riyadi. 2012. “Rotasi, Mutasi, dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 1, hal. 26–34.

- Sarwono, S.W. 2003. *Psikologi Sosial Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Seprini dan A. Hadi. 2014. “Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir”. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol. 3, No. 2.
- Shodiq, A. dan J. Corbin. 2013. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunaengsih, C. 2017. *Pengelolaan Pendidikan*. Sumedang: UPI Sumedang Press.
- Sunaryo. 2002. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran, UGC.
- Sutrisman, D. 2019. *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan dan Mahasiswa*. Jakarta: Guepedia.
- Suwitri, S. “Konsep Dasar Kebijakan Publik”. Dikutip dari <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wpcontent/uploads/pdfmk/MAPU5301-M1.pdf>. Diakses pada tanggal 18 November 2019.
- Triyanto, E. “Serahkan SK Mutasi Guru, Nurudin: Ini Untuk Penyegaran dan Penataan. Dikutip dari <https://diy.kemendag.go.id/557-serahkan-sk-mutasi-guru-nurudin-ini-untuk-penyegaran-dan-penataan.html>. Diakses pada tanggal 17 November 2019.
- Wahyudi, B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Sulita.
- Wahyudi, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Sulita.
- Wasty, S. dan H. Soetopo. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

Instrumen Penelitian

1. Untuk Kepala Kementrian Agama Kabupaten Sleman

- a. Apakah dalam penerapan kebijakan mutasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait kebijakan mutasi?
- b. Bagaimana pandangan terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi?
- c. Apakah sebelumnya bapak sudah mensosialisasikan terkait kebijakan mutasi?
- d. Apakah sosialisasi mengenai kebijakan mutasi telah diberikan untuk semua guru?
- e. Bagaimana tahapan pelaksanaan yang ditempuh Kementrian Agama Sleman dalam melaksanakan kebijakan mutasi?
- f. Kapan tepatnya diterapkan mutasi pada tenaga pengajar?
- g. Adakah syarat tertentu seorang guru dapat di mutasi ke sekolah yang berbeda?
- h. Apakah guru dapat menolak saat akan di mutasi ke sekolah baru?

2. Untuk Guru Mutasi

- a. Bagaimana pendapat bapak/ibu terkait dengan adanya kebijakan mutasi?
- b. Apakah bapak/ibu mengetahui tentang penerapan kebijakan mutasi?
- c. Apakah bapak/ibu mengetahui landasan dalam melakukan kebijakan mutasi?

- d. Apakah bapak/ibu memiliki pengalaman terkait kebijakan mutasi?
- e. Apakah sebelumnya pernah mengikuti sosialisasi mengenai kebijakan mutasi?
- f. Apakah ada dampak yang dirasakan bapak/ibu setelah mengalami mutasi?
- g. Apakah dengan adanya kebijakan mutasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi guru?
- h. Kapan tepatnya bapak/ibu di mutasi dari sekolah asal?
- i. Bagaimana persiapan bapak/ibu saat akan di mutasi ke sekolah baru?
- j. Ketika bapak/ibu di mutasi ke sekolah baru, apakah ada orang lain yang juga di mutasi ke sekolah tersebut?
- k. Apakah bapak/ibu bisa langsung beradaptasi di lingkungan baru setelah adanya mutasi?
- l. Apakah ada usulan/kritikan terhadap kebijakan mutasi?

3. Untuk Guru Tetap

- a. Bagaimana pendapat bapak/ibu apabila terdapat guru yang baru saja di mutasi ke sekolah bapak/ibu?
- b. Apakah bapak/ibu mengetahui terkait kebijakan mutasi?
- c. Apakah ada dampak yang dirasakan bapak/ibu setelah adanya guru yang baru saja di mutasi ke sekolah bapak/ibu?
- d. Apakah bapak/ibu merasa terbantu dengan adanya guru mutasi?

- e. Apakah bapak/ibu dapat membantu guru baru tersebut untuk beradaptasi di sekolah bapak/ibu?
- f. Apakah bapak/ibu mempunyai pengalaman terkait mutasi?
- g. Apakah ada usulan/kritikan terhadap kebijakan mutasi?



LAMPIRAN 2

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Sa'ban Nuroni
Jabatan : Kepala Kementrian Agama Kabupaten Sleman
Hari, Tanggal : Selasa, 4 Agustus 2020
Pukul : 10.00- 10.30
Tempat : Kementrian Agama Kabupaten Sleman

Pertanyaan

Apakah dalam penerapan kebijakan mutasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait kebijakan mutasi?

Jawaban

Ya kalo mutasi ini saya kira pelaksanaannya sudah menerapkan dengan Undang-Undang yang berlaku, artinya yang namanya asn itu kan dia harus siap ditempatkan dimana saja cuman problemnya itu adalah kalo sesuai ini sudah pasti sesuai tidak ada yang dilanggar cuman kemudian ketika dirasakan yang bersangkutan itu tidak sesuai dengan keinginan dia misalnya orang guru dari perkotaan ngajar di pelosok daerah sleman kan ini dia sudah enak di kota tetapi penempatan dimanapun itukan terserah kepada pimpinan. Jadi disitu dasarnya jelas, kalo dari sisi aspek kepegawaian tidak ada permasalahan/melanggar.

Pertanyaan

Bagaimana pandangan terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi?

Jawaban

Jadi pertama itu mutasi adalah wilayah dari kanwil kita di kemenag ini memberi

masuk jadi pengambil kebijakannya adalah kanwil DIY. Kalo dikaitkan dengan pandangan sebagai sebuah kebijakan tidak terdapat permasalahan pasti akan ada yang senang dan tidak senang/ada yang setuju maupun tidak setuju itu sudah biasa. Apalgi kemaren itu secara besar-besaran. Jadi kalo pandangan saya sebagai sebuah kebijakan ya dalam rangka tentunya memberikan wawasan kepada guru/asn bahwa harus siap dipindahkan kemana saja karena sejak diangkat sampai berpuluh-berpuluh tahun kok di sekolah itu aja, sehingga mungkin muncul sebuah egoisme seolah-olah paling senior, ini kan tidak baik. Jadi itu aspek positifnya disitu biar terjadi suasana baru, penyegaran di lingkungan madrasah apapun kalo terlalu lama itu juga tidak baik.

Pertanyaan

Apakah sebelumnya bapak sudah mensosialisasikan terkait kebijakan mutasi?

Jawaban

Kalo sosialisasi kepada kepala madrasah sudah, bahkan kalo di sleman itu di bahas jadi dibahas di kelompok kerja madrasah. Sudah musyawarah 3-4 kali membahas terkait mutasi kemudian kita memfasilitasi mereka supaya bisa melakukan musyawarah. Jadi sudah diketahui cuman kemudian hasil dari kesepakatan itu kita usulkan ke kanwil kemudian ketika turun kok tidak sesuai dengan usulan dari kemenag sleman. Kewenangan kita di kemenag sleman hanya mengusulkan dan kewenangan memutuskan itu di kanwil DIY.

Pertanyaan

Apakah sosialisasi mengenai kebijakan mutasi telah diberikan untuk semua guru?

Jawaban

Untuk sosialisasi kepada guru kita tidak memfasilitasi tetapi sosialisasinya kepada kepala madrasah, mestinya kepala madrasah itu pasti memberitahu kepada guru terkait adanya mutasi. Untuk waktunya sosialisasi kepada kepala sekolah kemaren ada 2-3 bulan sebelum dilakukan kebijakan mutasi. Jadi sampai rapat keluar saya bawa itu juga sudah ada jadi sudah kita sampaikan kepada kepala madrasah. Ya cukuplah untuk persiapan guru menghadapi kebijakan mutasi.

Pertanyaan

Bagaimana tahapan pelaksanaan yang ditempuh Kementerian Agama Sleman dalam melaksanakan kebijakan mutasi?

Jawaban

Jadi pertama tahapnya diawali dari datangnya cpns dengan jumlah yang cukup banyak di beberapa madrasah dari mulai MIN – MAN. Kemudian ketika datang cpns yang cukup banyak berarti kan harus ada mutasi artinya karena cpns kan tidak bisa dimutasi harus sesuai dengan sk maka guru-guru yang lama ini kan harus digeser karena yang bisa dimutasi kan guru yang sudah pns secara penuh berangkat dari situ maka kemudian dimusyawarahkan misalnya disitu guru matematikanya berapa terus datang guru cpns 5 orang berarti kan harus ada yang digeser nah penggeseran itu tahap pertama. Jadi pertama itu karna datangnya cpns kemudian yang kedua melakukan pemetaan di seluruh madrasah dari MIN – MAN guru-guru yang kira-kira harus mutasi, maka kemudian setelah pemetaan, musyawarah dengan kelompok kerja madrasah (k2m) tingkat MIN – MAN kemana dia akan di mutasi, prinsipnya adalah semua guru yang hasil dari

pemetaan itu dimutasi maka ketika musyawarah itu madrasah sudah harus siap menerima guru baik maupun guru yang kurang baik. Jadi begitu tahapannya setelah terjadinya musyawarah maka akan terjadinya usulan ke kanwil DIY.

Pertanyaan

Kapan tepatnya diterapkan mutasi pada tenaga pengajar?

Jawaban

Itu penerimaan SK nya bulan Juli 2019

Pertanyaan

Adakah syarat tertentu seorang guru dapat di mutasi ke sekolah yang berbeda?

Jawaban

Untuk syarat-syaratnya guru dimutasi antara lain sudah lama disekolah tersebut mungkin 10-15 tahun kemudian mendekati dengan tempat tinggal kalo yang akan pensiun itu tidak dimutasi.

Pertanyaan

Apakah guru dapat menolak saat akan di mutasi ke sekolah baru?

Jawaban

Adakah sanksi pada guru tersebut ketika menolak dilakukannya mutasi? Jadi kewenangan di kementrian agama sleman itu membuka komplain ketika hari itu SK turun, kita membuka siapa saja yang ingin komplain terkait SK mutasi karena memang tidak sesuai yang diusulkan. Istilahnya kalo asn itu dijalani, kalo tidak dijalankan berarti dia kan tidak dapat hak nya, jadi kalo sanksi itu gaada misalnya menolak kemudian berarti guru tersebut nanti tidak dapat tunjangan, karena kemudian kan guru tersebut tidak mengajar.

Nama : Siti Daimah S.Ag, Nur Syam'ah S.Pd, Endang Wahyuni
S.Pd, Edi Suparwanto S.Pd, Anis Syafaat S.Ag.

Jabatan : Guru (Mutasi)

Hari, Tanggal : 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22
Agustus 2020, 28 Agustus 2020

Pukul : 08.00 – 09.00

Tempat : MAN 1 SLEMAN, MAN 2 SLEMAN, MAN 3 SLEMAN,
MAN 4 SLEMAN, MAN 5 SLEMAN

(Jawaban dari guru mutasi)

Pertanyaan

Bagaimana pendapat bapak/ibu terkait dengan adanya kebijakan mutasi?

Jawaban

Mutasi merupakan hal yang biasa terjadi, asalkan pihak yang memutasi tujuannya positif dengan persyaratan yang jelas. Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru, namun juga ada guru yang di mutasi karena tidak mampu mengajar di tempat tersebut sehingga dipindahkan. Selain itu, hal positif lainnya agar guru tidak merasa jenuh dengan adanya pemindahan lokasi tempat mengajar serta mengembangkan madrasah berikutnya dan menambah kenalan. Namun adaptasi seringkali menjadi halangan, terutama dalam hal administrasi. Misalnya tentang SKP. Berbeda dengan guru tetap yang tidak mengalami mutasi, guru mutasi harus dapat menggabung-gabungkan. Dengan mutasi yang ada ini ya namanya bawahan manut atasan dan atasan melakukan mutasi ini memang untuk pemerataan juga, untuk penyegaran juga bisa, ada yang mungkin jauh dari tempat kerja menjadi

kendala, dan kebanyakan memang faktor jarak yang mempengaruhi dari segi kenyamanan terhadap pelaksanaan kebijakan mutasi, jadi sebisa mungkin atasan harus memikirkan jarak yang lebih tepat agar kerja juga nyaman. Karena ASN/guru sudah disumpah sebagai pegawai maka saya siap ditempatkan dimana saja.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu mengetahui landasan dalam melakukan kebijakan mutasi?

Jawaban

Mengetahui, terdapat beberapa persyaratan mengenai terjadinya mutasi. Mutasi yang terjadi pada saya dikarenakan memiliki teknikal pengalaman mengajar yang lama yakni selama 7 tahun. Tetapi ada juga guru mengetahui informasi yang diberikan kurang jelas dan terjadi secara mendadak bagi guru yang mengalami mutasi. Guru yang mengalami mutasi langsung diberi informasi melalui surat untuk mengambil SK di Kemenag Kota pada Juli tahun 2019. Walaupun apabila ada yang keberatan diperbolehkan mengajukan keberatan. Namun jarak tempat tinggal saya menjadi semakin dekat sehingga saya terima-terima saja. Sekolah yang akan ditempati baru dapat diketahui setelah mendapatkan SK tersebut. Serta untuk peraturan/syarat-syaratnya kebijakan mutasi secara tertulis tidak ada.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu mengetahui tentang penerapan kebijakan mutasi?

Jawaban

Mengetahui, namun terdapat beberapa penerapan kebijakan mutasi yang meleset. Tetapi ada juga yang tidak mengetahui informasi pasti terkait kebijakan mutasi.

Jadi tiba-tiba diinformasikan secara mendadak oleh kepala sekolah dan belum ada persiapan sama sekali.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu memiliki pengalaman terkait kebijakan mutasi?

Jawaban

Belum pernah dimutasi. Saya dari awal juga berada di man 1 sleman dan ada juga guru dari tahun 1986 di MAN 2 lalu pada tahun 2019 di MAN 3 jadi sejak awal menjadi guru/ASN ini pertama kali.

Pertanyaan

Apakah sebelumnya pernah mengikuti sosialisasi mengenai kebijakan mutasi?

Jawaban

Tidak ada sosialisasi, hanya pemberitahuan saja mengenai adanya mutasi besar-besaran. Pemberitahuan informasi disampaikan oleh Kepala Sekolah mengenai ada beberapa guru yang di mutasi. Dan selama ini pergantian jabatan, mutasi dll itu tidak ada sosialisasi, pemberitahuan juga tidak ada, itu adalah hak prerogratif dari pimpinan pusat Kanwil DIY.

Pertanyaan

Apakah ada dampak yang dirasakan bapak/ibu setelah mengalami mutasi?

Jawaban

Mestinya ada dampak, baik itu dampak positif maupun negatif, dampak positif bagi sekolah yang tadinya mungkin kualitasnya kurang kemudian dimasukan dengan guru sdm yang bagus pindahan dari sekolah yang bagus mungkin akan menjadi lebih baik. Lalu dari sekolah yang berprestasi mungkin dampaknya

adalah menyesuaikan ritme kegiatan madrasah, ada mungkin guru yang datang belum tau seluk beluk tentang kegiatan di madrasah mungkin sulit menyesuaikan ada yang bisa langsung menyesuaikan dan langsung mendapatkan jabatan karena dipandang memiliki kinerja yang bagus, ada dampak pribadi, dampak untuk sekolah dan dampak sekolah yang ditinggalkan. Lalu untuk dampak negatif ada beberapa yang dirasakan adalah jarak tempat tinggal ke sekolah baru lebih jauh, dan harus beradaptasi di sekolah baru. Ditambah tidak ada persiapan dan cukup mengagetkan sehingga ada yang menolak dan mengajukan permintaan untuk kembali ke lokasi sekolah asal, namun juga banyak yang belum dikabulkan. Serta ada dampak pada setiap guru yang di mutasi akan berbeda. Salah satunya adaptasi, mentalnya harus dikuatkan. Karena harus adaptasi dengan siswa, guru, kegiatan madrasah dll.

Pertanyaan

Apakah dengan adanya kebijakan mutasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi guru?

Jawaban

Masing-masing guru berbeda pengaruhnya. Ada yang berpengaruh positif dan ada yang berpengaruh negatif, pengaruh positifnya pasti awalnya kaget dan menilai mutasi itu negatif. Lama-lama ada yang menerima dengan senang hati karena merupakan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah. Di sekolah baru dapat lebih menyegarkan suasana dan lingkungan belajar mengajar, sehingga setelah mengalami mutasi dapat lebih bersemangat dalam memberi pembelajaran dan harus menyiapkan diri untuk berkembang lebih tinggi lagi. Tetapi ada juga yang

berpengaruh negatif contohnya juga ada yang belum bisa menerima kebijakan mutasi dikarenakan sulitnya mengurus administrasi, misalnya pada penetapan penilaian SKP. Lalu ada juga dari yang dulu dekat 10 menit sampai sekolah, sekarang jauh. Ada yang dari Kalibawang rumahnya daerah Kabupaten Kulon Progo Wates dipindah ke Sleman, dampak bagi kesehatan juga pengaruh karena jauh di perjalanan. Kalau dari pekerjaan tidak begitu pengaruh semua sama disini juga mengajar disana juga mengajar cuman dampaknya sekolah itu kesulitan untuk mencari jam apabila guru yang ditempatkan itu tidak sesuai dengan kebutuhan misalnya disini sudah ada guru olahraga 3 cukup lalu yang dimutasi datang guru olahraga lagi jadi apakah guru yang disini harus dikorbankan mencari jam keluar apakah yang datang guru baru itu tidak dikasih jam padahal sk dari kanwil itu harus dilaksanakan dan setiap guru harus mempunyai minimal 24 jam mengajar.

Pertanyaan

Kapan tepatnya bapak/ibu di mutasi dari sekolah asal?

Jawaban

Di pertengahan Bulan Juli Tahun 2019. Serta sudah memasuki Tahun ajaran baru 2019/2020.

Pertanyaan

Bagaimana persiapan bapak/ibu saat akan di mutasi ke sekolah baru?

Jawaban

Tidak ada persiapan awal dan langsung melapor ke sekolah baru. Pemberitahuan disampaikan mendadak oleh Kepala Sekolah dan hanya diberitahu bahwa akan

ada mutasi besar-besaran namun belum tahu siapa yang akan dimutasi. Walaupun kemaren bisa mengajukan komplain di kantor kemenag tetapi tidak semua diproses.

Pertanyaan

Ketika bapak/ibu di mutasi ke sekolah baru, apakah ada orang lain yang juga di mutasi ke sekolah tersebut?

Jawaban

Banyak, karena ini dilakukan mutasi besar-besaran maka setiap sekolah dimutasi 6-11 guru. Dan yang datang ke sekolah tersebut belum tentu sama bisa kurang/bisa lebih mendapatkan guru tergantung SK mutasi. Ada yang dari MAN 1 Sleman, MAN 1 Yogyakarta dan MAN 3 Kulon Progo. Semua guru yang mengajar di MI – MAN terlibat karena mutasi dilakukan secara besar-besaran di wilayah DIY.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu bisa langsung beradaptasi di lingkungan baru setelah adanya mutasi?

Jawaban

Saya kira biasa saja untuk beradaptasi maupun menyesuaikan karena dari guru sudah jadi teman di mgmp, ada juga teman di kegiatan antar madrasah jadi untuk beradaptasi lebih cepat. Untuk beradaptasi dengan siswa kebetulan mutasi kan memasuki Tahun ajaran baru 2019/2020. Jadi penyesuaian dengan siswa juga lebih cepat kan ada masa orientasi jadi bisa lebih dekat, mungkin siswa juga mengenali guru lebih lama karena harus memahami karakter guru tersebut, jadi tidak ada masalah.

Pertanyaan

Apakah ada usulan/kritikan terhadap kebijakan mutasi?

Jawaban

Ada usulan bagi kebijakan mutasi. Diharapkan bila ada kebijakan mutasi selanjutnya maka harus diterapkan seadil-adilnya terlebih memperhatikan jarak agar tidak terlalu jauh antara tempat tinggal dengan sekolah baru yang disesuaikan dengan umur guru tersebut, selain itu jam kerjanya juga perlu disesuaikan serta sesuai dengan peraturan kebijakan yang ada. Harapannya mutasi ini tidak mempengaruhi kinerja jadi malah mungkin lebih baik kedepannya dari yang sebelumnya. Bagi guru yang akan dimutasi tidak perlu merasa takut untuk dimutasi. Memang telah ada peraturan mengenai kebijakan mutasi, sehingga tidak masalah untuk tetap diterapkan karena diharapkan Kementerian Agama itu dinamis. Mutasi itu bisa saja asalkan tidak menjadi masalah, contohnya seorang kepala dimutasi, jabatannya 8 tahun itu dimutasi dan tidak boleh ditempatkan di satu sekolah saja selama menjabat. Itu kebijakan dulu, nah itu kan sebagai hal yang wajar, asalkan tidak mempengaruhi kondisi kinerja dari pns tersebut hanya yang jauh dari tempat kerja bisa didekatnya dengan tempat kerja. Itu juga bagus karena biar tidak cape diperjalanan, sebaiknya mutasi itu dikomunikasikan terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan dan dengan keadaan madrasah. Informasi kemarin yang dimutasi yaitu sudah 15 tahun keatas mengajar di sekolah tersebut. Namun pemilihan guru yang akan dimutasi terkadang kurang tepat dan terlihat kurang adil. Jadi mutasi dilakukan untuk penyegaran lingkungan kerja

tidak masalah namun juga perlu diperhatikan kondisi guru tersebut dan kebijakan mutasi mempertimbangkan dengan data yang kredibel.

Nama : Hasanudin M.Ag., Yani S.Pd., Rodatun Widayati S.Pd.,
Indriyani S.Pd., Musfiroh S.Pd.

Jabatan : Guru (Tetap)

Hari, Tanggal : 18 Maret 2020, 14 Agustus 2020, 20 Agustus 2020, 22
Agustus 2020, 28 Agustus 2020

Pukul : 08.00 – 09.00

Tempat : MAN 1 SLEMAN, MAN 2 SLEMAN, MAN 3 SLEMAN,
MAN 4 SLEMAN, MAN 5 SLEMAN

(Jawaban dari guru tetap)

Pertanyaan

Bagaimana pendapat bapak/ibu apabila terdapat guru yang baru saja di mutasi ke sekolah bapak/ibu?

Jawaban

Menyambut baik sebagai sesama teman guru serta menerima keputusan pemerintah terkait kebijakan mutasi. Pemindahan mutasi guru biasanya berdasarkan database guru, namun biasanya tidak *ter-update*, misalnya alamat tempat tinggal yang telah berubah. Pemindahan guru sebelumnya tidak sesuai dengan kekurangan guru di lapangan dan mutasi yang diterapkan tidak mempertimbangkan mata pelajaran yang diampu guru maka akan menyulitkan kurikulum, misalnya seperti ada sekolah yang kekurangan guru atau kelebihan

guru pada mata pelajaran tertentu. Jadi harapannya dapat membawa perubahan-perubahan baru di madrasah.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu mengetahui terkait kebijakan mutasi?

Jawaban

Mendengar informasi sekilas, bahwa mutasi diperlukan untuk meng-*upgrade* guru-guru yang selama ini hanya ada di satu tempat dengan harapan dapat berkembang di tempat yang lain, atau mungkin juga dapat memberi imbas kebaikan bagi tempat barunya. Mengenai kebijakan mutasi sudah mengetahui, namun untuk kapan terjadi dan bagaimana alurnya tidak mengetahui. Serta informasi yang didapat yakni mutasi dilakukan agar lokasi sekolah yang baru menjadi lebih dekat dengan rumahnya

Pertanyaan

Apakah ada dampak yang dirasakan bapak/ibu setelah adanya guru yang baru saja di mutasi ke sekolah bapak/ibu?

Jawaban

Dampaknya positifnya, apabila guru yang dimutasi sesuai dengan yang sekolah kita butuhkan, misalnya kekurangan guru atau untuk mengisi suatu mata pelajaran dan untuk memenuhi itu, maka kebijakannya sangat tepat dan tidak berdampak buruk. Lalu untuk dampak negatifnya mungkin seperti kelebihan dan kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu, apabila guru yang dimutasi misalnya menyandang mata pelajaran yang sama padahal di sekolah kita sudah ada, maka akan terjadi tumpang tindih atau bahkan pengurangan jam kerja. Serta mungkin

dampak yang sangat terlihat yakni pada struktur madrasah. Mutasi yang terjadi misalnya terjadi pada guru yang memiliki jabatan di sekolah, sehingga setelah ada mutasi harus merubah struktur organisasi juga.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu merasa terbantu dengan adanya guru mutasi?

Jawaban

Sangat terbantu, dikarenakan potensi yang diberikan guru mutasi juga dapat membantu mengembangkan manajemen di sekolah ini serta guru pada mata pelajaran tertentu menjadi terisi. Ada juga guru yang dimutasi cukup berkompeten sehingga dapat diajak kerja sama. Tetapi perlu untuk memperbaiki beberapa struktur kerja sehingga harus menyesuaikan. Ada juga sekolah yang memiliki sejumlah 9 orang dimutasi lalu sekolah tersebut mendapatkan guru yang berjumlah sama, maka sepertinya akan sama saja. Lalu apabila yang di mutasi ke sekolah merupakan guru-guru yang masih tergolong muda mungkin akan membantu karena lebih enerjik.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu dapat membantu guru baru tersebut untuk beradaptasi di sekolah bapak/ibu?

Jawaban

Sebagai seorang guru yang mendapat teman baru, secara sosial pasti terjadi interaksi dan saling membantu, membantu mengenai beberapa informasi, teknis, dan pelaksanaannya lalu kemudian bekerja sama bersama-sama. Hanya saja untuk penyesuaian karakter dan mengenali pribadi mungkin membutuhkan beberapa

waktu dan pendekatan. Pendekatan dilakukan agar guru mudah melakukan adaptasi.

Pertanyaan

Apakah bapak/ibu mempunyai pengalaman terkait mutasi?

Jawaban

Pernah mempunyai pengalaman mutasi dari Kalimantan lalu tahun 2001 dipindah ke Yogyakarta (MAN 5 Sleman). Lalu ada juga tahun 2007 di mutasi ke sekolah umum, namun tahun 2012 kembali lagi ke MAN.

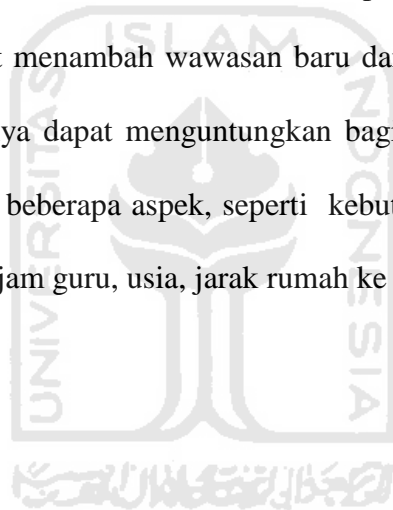
Pertanyaan

Apakah ada usulan/kritikan terhadap kebijakan mutasi?

Jawaban

Ada beberapa usulan yang pertama apabila guru memang harus dimutasi, maka harus ada data pasti dan melakukan pendekatan seperti mengetahui mengenai tempat tinggal, bagaimana keluarganya, jumlah guru di madrasah yang kurang, atau info-info lain terkait guru tersebut terlebih dahulu. Apabila memungkinkan, guru yang akan dimutasi diberi tawaran terlebih dahulu dan melewati proses-proses yang dapat memudahkan guru tersebut. Lalu yang kedua mutasi yang akan dilaksanakan perlu adanya rundingan terlebih dahulu pada guru yang akan dipindah dan akan dimasukkan pada sekolah. Yang ketiga mutasi sebaiknya tidak dilakukan secara besar-besaran, dikarenakan perubahan yang akan terjadi juga besar. Terakhir mutasi yang diterapkan harusnya direncanakan dengan baik, agar mutasi berdampak positif. Misalnya berdasarkan kedekatan lokasi. Lokasi sekolah mutasi yang semakin jauh dari rumah dapat menjadi kurang efektif bagi guru

kecuali jika jarak lokasi sekolah mutasi menjadi didekatkan. Atau selain itu bisa juga berdasarkan karena prestasi. Guru yang memiliki prestasi di suatu sekolah dimutasi agar sekolah yang baru dapat meningkatkan prestasinya. Sebagai seorang guru/ASN memiliki janji menerima ditempatkan dimana saja, namun terkait adanya mutasi perlu didukung oleh data-data pasti misalnya terkait tempat tinggal, kondisi pribadi yang bersangkutan, madrasah yang membutuhkan tenaga guru tersebut, atau informasi yang terkait. Jadi diadakan tidak apa-apa, namun tidak dalam jumlah yang besar dalam satu waktu dan diterapkan secara bertahap. Guru yang di mutasi juga dapat menambah wawasan baru dan dapat mengembangkan potensi guru, yang nantinya dapat menguntungkan bagi madrasah. Namun juga harus mempertimbangkan beberapa aspek, seperti kebutuhan sekolah, guru yang akan dimutasi, kebutuhan jam guru, usia, jarak rumah ke sekolah baru, dll.



LAMPIRAN 3

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

1. KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN**

Jalan Dr. Radjimin, Sleman, -55511
Telepon (0274) 868314 - Layanan Haji (0274) 869368 - Faksimile (0274) 869675
Email: ptspkemenagsleman@yahoo.com - WhatsApp : +62 813-9309-9646

Nomor : B-1054/Kk.12.04/1/HM.01/09/2020 15 September 2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
di Jl.Kaliurang km 14.5 Yogyakarta 55584

Berdasarkan surat nomor : B-4222/Kk.12.04/1/HM.00/12/2019 tentang rekomendasi pemberian ijin penelitian dari Kementerian Agama Kab. Sleman tanggal 12 Desember 2019, dengan ini kami menerangkan :

Nama : ALIF PUTRA BUANA
No. Mahasiswa : 16422050
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : "PERSEPSI GURU TERHADAP KEBIJAKAN MUTASI
DALAM RUANG LINGKUP MADRASAH ALIYAH
NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN"

Bahwa yang bersangkutan sudah melaksanakan penelitian pada tanggal 4 Agustus 2020. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman.

Demikian untuk dipergunakan seperlunya.



Tembusan :
1. Kantor Kemenag Sleman
2. Yang bersangkutan

2. MAN 1 SLEMAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 SLEMAN
Jalan Pramuka Sidoarum Godean Sleman 55564
Telepon/Faksimile (0274) 798391, Situs : man1sleman.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 44 /Ma.12.04.01/TL.00/07/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Sleman Kabupaten Sleman menerangkan bahwa :

Nama : ALIF PUTRA BUANA
NIM : 16422050
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul penelitian : Persepsi Guru terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.

Sesuai surat pemberian Ijin Penelitian dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman, Nomor : B-4222/Kk/12.04/1/HM.00/12/2019 Perihal : Permberian Ijin Penelitian, bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sleman Kabupaten Sleman dengan waktu pelaksanaan tanggal 18 sampai dengan 19 Maret 2020.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 25 Juli 2020

Kepala

SOIR

2. MAN 2 SLEMAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 SLEMAN**

Jl. Raya Tajem, Tajem, RT.03/RW.31 Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta Kode Pos 55282
Telephon. 0274-4462707; Faximili. 0274-4462707,
E-Mail: man2sleman@gmail.com.

SURAT KETERANGAN
NOMOR : ~~Bs/0~~ /Ma.12.04.02/PP.00.6/07/2020.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. M. Wahdan Zani.
NIP. : 19651005 199403 1 003.
Pangkat/Gol : Penata Tk.I (III/d).
Jabatan : Kepala MAN 2 Sleman.

Menerangkan bahwa :

N a m a : Alif Putra Buana;
N I M : 16422050;
Program Studi : Pendidikan Agama Islam;
Fakultas : Ilmu Agama Islam;
Lembaga : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

telah melaksanakan Penelitian dengan Judul : **“ Persepsi Guru terhadap Kebijakan Mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman “**, di MAN 2 Sleman, pada tanggal **24 – 28 Juli 2020**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 28 Juli 2020.

Kepala,



M. Wahdan Zani.

3. MAN 3 SLEMAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 SLEMAN**

Alamat: Jl. Magelang Km.4 Sinduadi Mlati Sleman Telp.(0274) 513613
E-mail : man3.513613@yahoo.com website:www.mayoga.sch.id

SURAT PENELITIAN

Nomor : B-614 /Ma.12.03/TL.01/07/2020

Berdasar Surat : Universitas Islam Indonesia

Nomor : 5320/Dek/70/DAS/FIAI/XI/2019

Kepala MAN 3 Sleman menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: ALIF PUTRA BUANA
NIM	: 16422050
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Perguruan.Tinggi	: Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian di MAN 3 Sleman selama 2 hari tahun 2020 dalam rangka pengambilan data untuk menyelesaikan Skripsi berjudul :

**PERSEPSI GURU TERHADAP KEBIJAKAN MUTASI DALAM RUANG LINGKUP
MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KAB. SLEMAN**

Waktu Penelitian : 13-14 JULI 2020

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



NB.

Harap menyerahkan :

- copian laporan (Skripsi/Tesis/Disertasi) ke bagian Kurikulum dan Pembelajaran
- Wakaf buku perpustakaan melalui Kepala Tata Usaha atau diserahkan langsung ke Pengelola Perpustakaan MAYOGA

4. MAN 4 SLEMAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 SLEMAN**

www.man4sleman.sch.id Email: manpakem@gmail.com
Alamat : Harjobinangun Pakem Sleman Yogyakarta Kode Pos 55582 Telp. 895764

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-471 /Ma.12.12/PP.00.6/ 07/2020

Dengan ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 4 Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : ALIF PUTRA BUANA
Jenis Kelamin : Laki-laki
Nomor Induk Mahasiswa : 16422050
Program Studi/Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

DITERANGKAN : Yang bersangkutan betul-betul telah melaksanakan Penelitian/Pengambilan data di MAN 4 Sleman pada tanggal 17 Juli sampai dengan 20 Juli 2020

Demikian surat keterangan ini diterbitkan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 20 Juli 2020

Kepala

Yusuf, S.Ag

19650821 199803 1 002

5. MAN 5 SLEMAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 5 SLEMAN

Jalan Magelang Km-17 Ngosit Morgorejo Tempel Sleman 55552
Telepon (0274) 4362895 Faximile (0274) 4362895
Website mantempelsleman.sch.id email: man.tempeloke@gmail.com

Nomor : B-372.4/Ma.12.04.05/OT.01/07/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Penelitian

23 Juli 2020

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Indonesia Fakultas Ilmu Agama Islam Nomor : 5320/Dek/70/DAS/FIAI/XI/2019 tanggal 20 November 2019, perihal Izin penelitian :

Nama : Alif Putra Buana
NIM : 16422050
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam UII

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa, yang bersangkutan betul-betul telah melakukan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 5 Sleman dari tanggal 21 - 22 Juli 2020, untuk mendapat bahan Referensi / bahan yang di butuhkan, untuk menulis karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul " Persepsi guru terhadap kebijakan mutasi dalam Ruang Lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sleman.

Demikian semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

1. Foto bersama setelah wawancara di MAN 5 Sleman.



6. Foto bersama setelah wawancara di MAN 1 Sleman.



7. Pemberian kenang-kenangan setelah melakukan penelitian di MAN 3 Sleman.



8. Pemberian Kenang-kenangan setelah melakukan penelitian di MAN 2 Sleman.



9. Wawancara dengan Bapak Sa'ban Nuroni Kepala Kementerian Agama Kabupaten Sleman.



10. SK mutasi dari salah satu guru.



CURRICULUM VITAE




ALIF PUTRA BUANA

ORANG YANG MENGAGUMKAN & HUMBLE

 **081326915827**

 **alifpb1997@gmail.com**

 **Jl. Kaliurang KM 12.5, RT 04/RW 09, Candi Karang, Sardonoharjo, Kec.Ngaglik, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581**

DESKRIPSI

Saya mencari pekerjaan yang menawarkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru sembari memperkuat yang telah saya miliki. Meskipun sudah pernah bekerja sebagai barista & kasir, tidak menyurutkan semangat saya dalam mencari pekerjaan. Saya mempunyai tekad kuat untuk memulai hal yang baru dan siap bekerja dibawah tekanan. Saya dapat bekerja dengan baik atas inisiatif saya sendiri dan sebagai bagian dari tim. Saya mencoba mempelajari sesuatu yang baru dari setiap pengalaman karena saya percaya selalu ada ruang untuk peningkatan diri baik secara pribadi maupun profesional.

♥ APA YANG DISUKAI



MERACIK
MINUMAN



DESAIN



MUSIC



KREATIVITAS



MENCARI
RELASI



OLAHRAGA



PENDIDIKAN

- SD NEGERI 7 WONOGIRI 2004 / 2010
- SMP NEGERI 1 WONOGIRI 2010 / 2013
- MAN 1 SURAKARTA 2013 / 2016
- UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA 2016 / 2020



ORGANISASI

- KARANG TARUNA REMAJA 2010 / Sekarang



PENGALAMAN KERJA

PART TIME

- DAIM DONUTS COFFE (BARISTA & KASIR) Agustus 2019 - Januari 2020



SKILLS

PHOTOSHOP

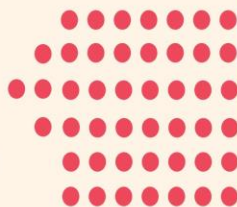
DESAIN

MS. WORD

COREL DRAW

PHOTOGRAPHY


VIDEO



DATA DIRI

- TANGGAL LAHIR 24/12/1997
- STATUS SINGLE
- AGAMA ISLAM

 /ALIFPB

 IG @ALIFPB