

Analisis Sumber Daya Manusia Melalui Kebijakan Mutasi Di Sekolah Dasar

Wahyu Susiloningsih

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Pedagogi dan Psikologi,
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Rarasaning Satianingsih

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Pedagogi dan Psikologi,
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Tasya Maulidia

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Pedagogi dan Psikologi,
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Korespondensi penulis: wahyus@unipasby.ac.id

Abstract: *The purpose of this review study is to show how mutations support the expansion of human resources (teachers). Mutation is a policy taken by the government to equalize HR (teacher) competence in an area. The method used in this article is a review of the literature used to write this research. The search for relevant publications was conducted using Google Scholar and websites of relevant journals and books. Therefore, this study tries to synthesize information from previous research which then concludes that mutation policies can develop HR (teachers) regarding the evolution of human resources (HR).*

Keywords: *Development, Human Resources, Mutations*

Abstrak: Tujuan dari studi tinjauan ini adalah untuk menunjukkan bagaimana mutasi mengembangkan sumber daya manusia (guru). Mutasi merupakan kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk pemeratakan kompetensi SDM (guru) dalam suatu wilayah. Metode dalam artikel ini adalah tinjauan literatur yang digunakan untuk menulis artikel ini. Pencarian publikasi yang relevan dilakukan dengan menggunakan Google Scholar dan situs web jurnal serta buku-buku yang relevan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mensintesis informasi dari penelitian sebelumnya yang kemudian ditarik kesimpulan bahwa kebijakan mutasi dapat mengembangkan SDM (guru) mengenai evolusi sumber daya manusia (SDM).

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Mutasi

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah modal terbesar dan yang paling utama harus diperhatikan. Usaha strategis yang mesti dilakukan dalam memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusianya (Moch Charis Hidayat and Aldo Redho Syam, 2020). Oleh karena itu, ada beberapa cara untuk meningkatkan sumber daya manusia, diantaranya melalui mutasi. Tujuan mutasi adalah untuk menyetarakan kompetensi sumber daya manusia pada suatu wilayah. Selain itu, pergantian pekerjaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Personel, khususnya tenaga kependidikan di suatu perusahaan (sektor pendidikan), mendapat keuntungan dari pengalihan pekerjaan itu sendiri.

Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) harus dibuat terlebih dahulu untuk menjamin bahwa pengembangan SDM dilakukan dengan benar. Hal ini akan

Received April 30, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 30, 2023

* Wahyu Susiloningsih, wahyus@unipasby.ac.id

memungkinkan dilakukannya pengembangan SDM secara terencana dan berjangka panjang. Menurut pandangan Ananta (2007) dalam (Erihadiana, 2021), karena perubahan dan adaptasi merupakan variabel penting yang berada dalam kendali masyarakat daripada korporasi, maka sumber daya manusia (SDM) diprediksi mampu mengelola kariernya. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi pertumbuhan organisasi dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi. Dengan demikian, tujuan sekolah atau madrasah dapat tercapai dengan menggunakan lembaga pendidikan sebagai sarana penyampaian ilmu pengetahuan. Untuk meningkatkan kinerja, setiap proses pembelajaran harus memanfaatkan sumber daya manusia. Akibatnya, guru sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang lembaga pendidikan. Untuk tujuan meningkatkan pembelajaran di masa depan, guru memiliki strategi unik untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Dalam ranah pendidikan, keberhasilan mutu sekolah dipengaruhi oleh sumber daya pendidik atau instruktur yang berkontribusi dalam lingkungan belajar. Menurut pengakuan Djamarah bahwa salah satu profesi yang paling mulia adalah mengajar (Kamaria, 2021). Menjadi seorang guru adalah panggilan yang membutuhkan kemampuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia yang sering disebut dengan human resource management (HRM) atau SDM merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia (SDM) yang memadai untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan lembaga pendidikan. Produktivitas dan kinerja kerja dapat ditingkatkan dengan mengubah perilaku staf pengajar di sekolah melalui penerapan berbagai konsep dan proses kepegawaian.

Dengan cara ini, memiliki pendidikan yang berkualitas tergantung pada cita-cita. Menurut Yusriani (2012), administrator sekolah harus dapat mendukung dan mengasuh anggota fakultas sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Namun, penelitian Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa penempatan sumber daya guru secara profesional dan pengenalan manajemen sumber daya manusia dapat dimulai pada tahap rekrutmen, seleksi, dan orientasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan.

Pada fase reformasi ini, penyesuaian struktur birokrasi dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan pemerintahan yang bersih dan menghindari kesalahan yang berdampak merugikan negara atau daerah serta penduduk setempat (Wardana, 2017). Menurut klaim yang dikemukakan oleh (Asrul, 2020), mengadakan mutasi merupakan salah satu upaya yang

dapat dilakukan untuk memperbaiki sistem birokrasi. Karena mutasi adalah salah satu metode yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di bawah standar.

Pelaksanaan mutasi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan untuk menempatkan pegawai atau pegawai pada posisi yang lebih baik guna meningkatkan prestasi kerja, namun kegiatan mutasi yang ada saat ini hanya dapat dilakukan sebagian saja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena keterbatasan yang ada (Suaedi et al. al., 2017). Karena mengacu pada perencanaan kinerja pegawai atau karyawan, kegiatan pendelegasian merupakan hal yang sangat signifikan untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja (Kristiana, 2018).

Pembahasan dalam artikel ini mencakup penelitian asli tentang perkembangan mutasi melalui mutasi serta literatur ilmiah dari lima tahun sebelumnya. Banyak makalah ditemukan setelah mencari database artikel, sehingga masing-masing diperiksa untuk melihat apakah isinya sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagai hasil dari proses ini, 5 artikel akhirnya dipilih untuk evaluasi lengkap untuk menghasilkan hasil terstruktur yang memberikan analisis deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi.

2. METODE

Tinjauan literatur adalah teknik penulisan yang digunakan untuk esai ini. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara online dengan mencari artikel di website jurnal dan Google Scholar. Menurut kriteria inklusi review, makalah ini didasarkan pada berbagai publikasi yang menerbitkan karya pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi dalam lima tahun terakhir, yaitu (2019–2023).

3. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah keterampilan yang menggabungkan kapasitas mental dan fisik setiap orang, menurut (Mamik, 2016). Untuk mencapai hasil yang diinginkan, sumber daya manusia merupakan komponen penting. Menurut Hasibuan (2003) dalam (Mamik, 2016), sumber daya manusia merupakan gabungan dari kemampuan intelektual dan fisik seseorang. Kepribadian aktor dipengaruhi oleh latar belakang dan lingkungan mereka, dan mereka berjuang untuk sukses karena mereka ingin menikmati karir mereka.

Pengertian di atas menyatakan bahwa kemampuan perusahaan untuk melaksanakan tugas sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pendidikan dan

pelatihan sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku orang, pengembangan mencoba untuk meningkatkan tingkat kinerja individu, tim, atau organisasi. Sangat penting untuk memiliki rencana yang bisa diterapkan sambil mengembangkan sumber daya manusia. Rencana pengembangan SDM mempertimbangkan bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan tingkat komitmennya, kualitasnya, dan kapasitasnya dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2003), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi atau kualitas sumber daya manusia melalui proses penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan karyawan, dan kegiatan sejenis lainnya untuk memberikan hasil yang terbaik.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pandangan di atas adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena pekerja merupakan sumber daya kunci untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu tujuan yang ditetapkan oleh sekolah itu sendiri. Selain itu, agar inisiatif pengembangan sumber daya manusia berhasil, masing-masing unit kerja yang ada harus bekerja sama secara efektif.

Pengertian Mutasi

Pekerjaan yang dipegang oleh seorang karyawan atau karyawan dapat diperbarui dengan mutasi, juga dikenal sebagai pengalihan tugas. Oleh karena itu, ada persyaratan yang harus diikuti untuk melakukan kegiatan pengalihan yang terkait dengan tujuan mutasi yang dilakukan (Kristiana, 2018). Menurut perspektif Alex S. Nitisemito dalam (Ruitan et al., 2018), pemimpin atau pimpinan dalam suatu organisasi berperan untuk melakukan perpindahan personel dari satu jabatan ke jabatan lain yang dapat dianggap setara atau sederajat.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti mutasi termasuk membantu orang tumbuh dan meningkatkan karier mereka dengan memberi mereka lebih banyak pengalaman di tempat kerja. Hasibuan mendefinisikan mutasi sebagai perubahan letak, baik secara vertikal maupun horizontal, dalam (Ruitan et al., 2018). Ada dua jenis mutasi: mutasi vertikal, yang meliputi promosi dan penurunan pangkat atau mutasi sebagai hukuman, dan mutasi horizontal, yang mencakup rotasi posisi. sehingga jelas bahwa proses mutasi melibatkan penempatan pekerja atau pekerja pada postur tubuh yang sesuai.

Ada beberapa aspek yang menjadi landasan mutasi, menurut Hasiban dalam (Sajali et al., 2022), antara lain: (1) mutasi pegawai berdasarkan temuan ilmiah, tujuan, dan prestasi kerja, disebut juga sistem merit. Merit System sendiri menjadi dasar mutasi yang dapat

dikatakan baik karena dapat mempengaruhi peningkatan kerja dan output yang dihasilkan oleh pegawai. Dua contoh yang dapat terjadi adalah mutasi pegawai berdasarkan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja pegawai yang akan dipindahkan, atau yang biasa dikenal dengan sistem senioritas. Pemindahan pegawai yang didasarkan pada kekerabatan, atau yang sering disebut sebagai “sistem pemusnahan”, dapat dianggap kurang objektif karena masa kerja dan pengalaman kerja tidak dapat menjamin bahwa pegawai dapat melakukan tanggung jawab yang dibebankan pada jabatan barunya. Bisa dikatakan bahwa sistem mutasi ini buruk untuk dibangun karena faktor suka dan tidak suka.

Dari beberapa sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi mengacu pada proses perpindahan tanggung jawab seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Mutasi

Menurut Ode (2019), pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya untuk menumbuhkan bakat individu dengan kebutuhan atau kemampuan unik mereka, termasuk komponen teknis, teoretis, dan konseptual. HRD dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (training).

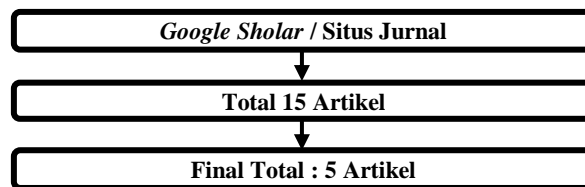
Seorang guru harus memiliki baik metodenya sendiri untuk mengajar murid maupun bakatnya sendiri di bidang pendidikan. Menurut Ardana et al. (2014), pengembangan adalah upaya untuk lebih meningkatkan kemampuan/keterampilan melalui kepemilikan teknis, teoritis, konseptual, dan moral oleh tenaga kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pandangan di atas, pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan sangatlah penting untuk melatih para staf, pekerja, dan individu lainnya untuk melakukan berbagai tanggung jawabnya secara lebih profesional. Selain itu, kualitas instruktur harus dipertimbangkan selama pertumbuhan ini. Hal ini dimungkinkan di Indonesia melalui berbagai program dan teknik, termasuk yang dijalankan oleh pemerintah. Guru perlu memiliki empat kompetensi untuk maju dalam perannya sebagai pendidik: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat karakteristik tersebut di atas serta kompetensi pedagogis, seperti mengendalikan pembelajaran siswa, menggunakan teknologi pembelajaran, dan mengembangkan rencana pembelajaran, semuanya dapat dimanfaatkan untuk menemukan instruktur yang terampil yang memotivasi siswa untuk mencapai potensi penuh mereka.

Sebaliknya, disarankan oleh (Sidik, 2016) bahwa instruktur juga harus menunjukkan ciri-ciri kepribadian tertentu agar menjadi panutan yang efektif bagi muridnya. Sifat-sifat tersebut antara lain iman dan taqwa, akhlak, ilmu, dan kejujuran. Saya percaya bahwa seorang guru memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan siswa karena itulah yang membuat mereka menjadi guru dan pelatih yang efektif untuk biaya mereka. Yang akan menjadi penghancur atau penghancur masa depan anak didiknya karena kepribadian adalah atribut pribadi, yaitu kapasitas seorang guru untuk menjadi guru yang efektif. Dalam hal keterampilan sosial, yang meliputi keterampilan komunikasi dan kemampuan bergaul dengan rekan kerja, siswa, dan pendidik lainnya, dll.

4. HASIL

Terdapat 2 (dua) pasal yang sesuai dengan persyaratan, sesuai dengan temuan pasal-pasal yang telah dikumpulkan dan diteliti. Untuk mendapatkan gambar tabel dibawah ini :



Gambar 4.1 Tahapan Pengumpulan Data

Pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi, menurut beberapa informan, dapat dikatakan sangat efektif karena dapat menentukan kemajuan jenjang karir seorang pekerja. Akibatnya, kegiatan mutasi dilakukan dengan menaikkan pangkat, jabatan, atau status bagi mereka yang menunjukkan kualitas tertinggi dan kinerja yang memuaskan.

5. PEMBAHASAN

Tabel 5.1 di bawah ini menyajikan pembahasan temuan analisis tema berdasarkan studi pustaka terhadap berbagai karya ilmiah yang telah dianalisis secara cermat berdasarkan pokok bahasan yang dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi.

Tabel 5.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Mutasi

No	Topik	Penulis dan Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan
1.	Analisis Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Eselon III Dan IV Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Utara	(Sajali dkk., 2022)	Pendekatan kualitatif, dengan focus analisis pada pelaksanaan mutasi ASN eselon III dan IV	Mutasi yang dilaksanakan didasarkan pada prinsip kekeluargaan dan atas dasar suka dan tidak suka. Perasaan suka dan tidak suka ini berkaitan erat dengan perilaku pegawai yang memberikan kontribusi politik pada pelaksanaan momentum

				demokrasi di Kabupaten Buton Utara.
2.	Polemik Pelaksanaan Mutasi Dan Open Bidding/Seleksi Terbuka Di Kabupaten Ciamis (Study Kasus: Peraturan Bkn RI Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi)	(Fadhlorrohman dkk., 2021)	Metode analisis kualitatif dengan mendeskripsikan hasil dari pada mutasi	Mutasi dilakukan dengan cara seleksi terbuka atau open bidding dikarenakan banyak sekali Pegawai Negeri Sipil yang pensiun dan juga banyak PNS yang mutasi antar Kabupaten maka banyak sekali kekosongan dalam jabatan pimpinan tinggi pratama.
3.	Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus	(Niswah & Atieq, 2023)	Metode kualitatif melalui tiga tahapan antara lain reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan	Pelaksanaan mutasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus belum sepenuhnya efektif karena beberapa hambatan yang dominan berasal dari faktor internal sumberdaya manusia.
4.	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah	(Erihadiana, 2021)	Metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan	Implementasi manajemen sumber daya manusia di mts. Manba'ul Huda Kota Bandung antara lain : 1) Perencanaan pegawai, 2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 3) Promosi dan mutasi, 4) Pemberhentian pegawai, 5) Kompensasi dan penghargaan
5.	Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang	(Kurniawan, 2018)	Penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Subjek peneliti ditentukan secara purposive sampling dengan teknik snow ball sampling	Perencanaan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN Kualasimpang dilakukan rekrutmen, seleksi dan orientasi, serta penempatan sumber daya guru secara profesional

Berdasarkan informasi pada tabel 5.1, dapat disimpulkan bahwa bisnis dan organisasi mengadopsi berbagai pendekatan untuk menangani transfer karyawan, dengan aktivitas transfer yang sebenarnya terjadi ketika karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain di dalam organisasi yang sama. Manajemen sumber daya manusia dengan pandangan jangka panjang sangat penting untuk kinerja organisasi (Ajabar, 2020), dan mutasi adalah teknik memindahkan karyawan ke tugas baru untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian mereka (Were & Ilyas, 2016).

Sesuai dengan temuan kompilasi penelitian berdasarkan literatur, upaya mutasi dilakukan sebagai langkah awal penyesuaian yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja bagian yang kinerjanya kurang efektif dan efisien serta untuk mengisi lowongan pekerjaan

PNS pada unit kerja tertentu. review yang dilakukan oleh beberapa ahli. Mutasi dipertimbangkan jika memenuhi kriteria dan termasuk dalam kategori Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi, sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017. Masa mutasi paling singkat adalah 2 tahun, dan paling lama 5 tahun, sesuai Peraturan BKN RI Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Perpindahan (Niswah & Atieq, 2023) [Diperlukan referensi]. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Sajali et al., 2022) yang menemukan bahwa senioritas dan sistem rampasan lebih banyak mempengaruhi ruang lingkup eselon III dan IV ASN. Di dunia nyata, gerakan didasarkan pada gagasan kekerabatan dan mempertimbangkan preferensi peserta dalam suatu organisasi atau bisnis.

Ternyata ada pertimbangan-pertimbangan khusus yang memungkinkan pegawai lain yang disiplin ilmunya tidak sesuai, maka salah satu strateginya adalah dengan memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan mengenai persyaratan menduduki jabatan pegawai sehubungan dengan pengembangan SDM melalui mutasi. (Sajali et al., 2022). Menurut (Ropi, 2017), perubahan lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara merupakan upaya untuk membantu para pekerja maju dalam karirnya dengan memindahkan mereka ke posisi yang lebih baik.

Dalam hal pembudayaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat menginformasikan operasi mutasi. Sehingga individu dengan kualitas terbaik dan kinerja yang paling dapat diterima dapat maju dalam bidang pendidikan pilihannya dan melakukan kegiatan mutasi. Namun, kepala sekolah dapat menugaskan kembali individu yang tampaknya tidak termotivasi, tidak produktif, atau tidak mampu melakukan pekerjaannya (Erihadiana, 2021). Pada kenyataannya, bos memiliki kebebasan untuk mempromosikan pekerja di luar jalur karir mereka jika mereka cukup menjanjikan. Prinsip beberapa sekolah mempromosikan guru ke posisi wakil kepala sekolah setelah mereka hanya berada di sekolah selama satu atau dua tahun karena kinerjanya yang unggul.

Kebaruan dari hasil penelitian adalah kegiatan mutasi dapat dilakukan dengan beberapa upaya, misalnya dalam dunia pendidikan kepala sekolah dapat melakukan mutasi dengan meningkatkan jenjang karir seorang guru dilihat dari potensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Pelatihan dan pendidikan formal dan informal juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan sumber daya manusia melalui mutasi.

KESIMPULAN

Kami dapat menyimpulkan kesimpulan berikut dari hasil analisis deskriptif dan analisis tema kualitatif HRD dalam konteks mutasi: Upaya HRD formal dan berkelanjutan organisasi bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan mengoordinasikan kebutuhan. Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki sumber daya atau kapasitas untuk melaksanakan tugas yang bermanfaat, dan HRD berfokus pada kebutuhan perusahaan. Mutasi dapat dilakukan untuk memperluas jenjang karir pegawai atau pegawai, maka fungsi mutasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan contoh proyek pelaksanaan pengaturan manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan mekanisme kinerja yang kompeten di wilayah yang ditunjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Pertama)*. Graha Ilmu.
- Asrul, M. (2020). *Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar*. 6.
- Erihadiana, M. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*.
- Fadhlorrohman, M. I., Suswanta, S., & Khairina, E. (2021). *Polemik Pelaksanaan Mutasi Dan Open Bidding/Seleksi Terbuka Di Kabupaten Ciamis*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 52–66. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v47i1.1521>
- Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Journal On Education*, 5(3), 10040-10052.
- Kamaria, A. (2021). *Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 7 No. 3, 82–96. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4970644>
- Kristiana, T. (2018). *Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekeretaris Badan Litbang Esdm Dengan Metode Promethee*. 3(2).
- Kurniawan, H. (2018). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kualasimpang*.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Penerbit Zifatama Jawa.

- Niswah, A. A., & Atieq, M. Q. (2023). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. 3.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. PT Rineka Cipta.
- Nur, M. (2017). Organisasi dan manajemen/ (Cetakan Pertama: September 2017). Deepublish,.
- Ode, H. (2019). Pengembangan organisasi berbasis spiritual. CV. Jakad Publishing.
- Ropi, A. (2017). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis. *Dinamika (Jurnal Ilmiah Administrasi Negara)*, Volume 4 Nomor 1.
- Ruitan, C. R., Mantiri, M., & Kairupan, J. (2018). Proses Mutasi Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja. 1.
- Sajali, L. O., Jopang, & Mulyana, Y. (2022). Analisis Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Eselon III Dan IV Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Volume 8. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(1\).8342](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(1).8342)
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. 4.
- Suaedi, F., Anam, M. N., & Windijarto, W. (2017). Pengembangan Model Mutasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 3(1), 52–65. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v3i1.1890>
- Wardana, D., & Meiwanda, G. (2017). Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Baru, Bersih Dan Bermartabat. *Jurnal Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, Vol. III Nomor 1.
- Were, I. U., & Ilyas, G. B. (2016). Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2.
- Yusriani. (2012). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal al-Ulum*, Volume 1, 69–88.