

**TESIS**

**EVALUASI DAMPAK MUTASI GURU PAI TERHADAP KINERJA**

**PENGAJARAN DI SDN 17 SIMPANG TERITIP**

**BANGKA BELITUNG**



**Sakiyah**

**21502300299**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2024/1446**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH CONFERENCE**

**EVALUASI DAMPAK MUTASI GURU PAI TERHADAP KINERJA  
PENGAJARAN DI SDN 17 SIMPANG TERITIP  
BANGKA BELITUNG**

Oleh:

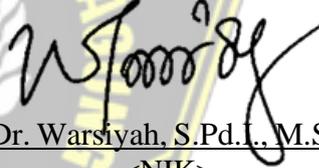
**Sakiyah**

**21502300299**

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Agus Irfan, MPI  
210513020

  
Dr. Warsiyah, S.Pd.I., M.S.I  
<NIK>

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam  
Universitas Islam Sultan Agung**

  
  
Dr. Agus Irfan, MPI  
210513020

**LEMBAR PENGESAHAN**

**EVALUASI DAMPAK MUTASI GURU PAI TERHADAP KINERJA  
PENGAJARAN DI SDN 17 SIMPANG TERITIP  
BANGKA BELITUNG**

Oleh :

**Sakiyah**

**21502300299**

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Unissula

Semarang

Tanggal : 18 Januari 2024

Penguji I,

Penguji II,

**Dr. Mun. Yastuti Madrah, MA**

NIK. 2115 6027

**Dr. Sugeng Hariyadi, Lc., M.A**

NIK. 211520033

Penguji III,

**Drs. H. Ali Bowo Tjahjono, M.Pd**

NIK. 211585001

Mengetahui,

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam  
Universitas Sultan Agung Semarang  
Ketua Program Studi



**Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I.**

NIK. 210513



## ABSTRAK

### **Sakiyah: Evaluasi Dampak Mutasi Guru Pai Terhadap Kinerja Pengerjaan Di SDN 17 Simpang Teritip Bangka Belitung**

Fenomena Mutasi guru ini dapat di jumpai pada beberapa sekolah di Indonesia, salah satunya di SD NEGERI 17 Simpang Teritip. Mutasi atas promosi jabatan di SD NEGERI 17 SIMPANG TERITIP harus sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Kepala Kepegawaian SDN 17 SIMPANG TERITIP dengan melihat struktur organisasi karena adanya penyegaran promosi/ mutase atau bisa pemberhentian sesuai dengan kebutuhan unit di bawah naingan SDN 17 SIMPANG TERITIP , Mutasi dimaksudkan pemindahan pada jenjang horizontal sama dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam makna dan pengalaman subjek penelitian terkait dengan [fenomena yang diteliti]. Metode kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang holistik dan kontekstual mengenai fenomena sosial.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pengajaran. Dampak ini bersifat kompleks, baik dalam aspek kualitas pengajaran, hubungan guru dan siswa, maupun pencapaian tujuan pembelajaran. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru baru, baik dalam hal adaptasi dengan kurikulum, lingkungan sekolah, maupun hubungan interpersonal, dapat diatasi dengan waktu dan dukungan dari pihak sekolah.

Evaluasi terhadap dampak mutasi guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip menghasilkan temuan yang kompleks. Terdapat sejumlah perubahan signifikan yang terjadi dalam dinamika pembelajaran pasca mutasi. Di satu sisi, mutasi ini telah membawa angin segar dengan hadirnya guru-guru baru yang memiliki perspektif dan metode pengajaran yang berbeda. Hal ini berpotensi meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan variasi dalam pendekatan pengajaran. Namun, di sisi lain, proses adaptasi yang tidak berjalan mulus juga menimbulkan sejumlah tantangan, seperti kesulitan dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan sejawat, serta perbedaan dalam gaya mengajar.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Mutasi Guru, Kinerja, Pendidikan Agama Islam

## ABSTRACT

### **Sakiyah: Evaluation of the Impact of Pai Teacher Transfers on Work Performance at SDN 17 Simpang Teritip Bangka Belitung**

This teacher mutation phenomenon can be found in several schools in Indonesia, one of which is SD NEGERI 17 Simpang Teritip. Mutations for promotions at SD NEGERI 17 SIMPANG TERITIP must be in accordance with the needs of the organization through the Head of Civil Service at SDN 17 SIMPANG TERITIP by looking at the organizational structure due to refreshing promotions/mutations or can be dismissed according to the needs of units under the management of SDN 17 SIMPANG TERITIP. Mutations are intended to be transfers. on the horizontal level is the same as previous tasks and work.

In this research, researchers adopted a qualitative approach to explore in depth the meaning and experiences of research subjects related to [the phenomenon under study]. Qualitative methods were chosen because of their ability to provide a holistic and contextual understanding of social phenomena.

Based on the findings above, it can be concluded that the transfer of PAI teachers at SDN 17 Simpang Teritip has a significant impact on teaching performance. This impact is complex, both in terms of teaching quality, teacher and student relationships, and achievement of learning goals. However, the challenges faced by new teachers, both in terms of adaptation to the curriculum, school environment, and interpersonal relationships, can be overcome with time and support from the school..

Evaluation of the impact of PAI teacher transfers at SDN 17 Simpang Teritip produced complex findings. There are a number of significant changes that occur in post-mutation learning dynamics. On the one hand, this mutation has brought a breath of fresh air with the presence of new teachers who have different perspectives and teaching methods. This has the potential to improve the quality of learning and provide variety in teaching approaches. However, on the other hand, an adaptation process that does not run smoothly also creates a number of challenges, such as difficulties in building good relationships with students and colleagues, as well as differences in teaching styles.

**Keywords:** Evaluation, Teacher Transfers, Performance, Islamic Religious Education

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>4</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>4</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	4
1.2    Rumusan Masalah.....	11
1.3    Batasan Masalah Penelitian .....	11
1.4    Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II</b> .....	<b>14</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1    Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	14
2.2    Evaluasi.....	16
2.2.1    Pengertian Evaluasi.....	16
2.2.2    Tujuan Evaluasi.....	19
2.3    Mutasi .....	20
2.3.1    Pengertian Mutasi .....	20
2.4    Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam .....	22
2.4.1    Hakikat Kinerja Guru.....	22
2.4.2    Indikator Kinerja Guru.....	24
2.4.3    Aspek Yang Dinilai Dalam Kinerja Guru.....	24
2.4.5    Guru .....	25
2.4.6    Pendidikan Agama Islam .....	27
2.4.7    Tujuan Pendidikan Agama Islam .....	29
2.5    Kerangka Berpikir .....	30
<b>BAB III</b> .....	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	31
3.2    Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.3    Sumber Data .....	32

3.3.1 Sumber Data Primer.....	32
3.3.2 Sumber Data Sekunder.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
a. Wawancara .....	33
b. Observasi Sekunder .....	33
c. Studi Dokumentasi.....	33
3.5 Validitas .....	33
<b>BAB IV .....</b>	<b>35</b>
<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Deskripsi Data .....	35
4.1.1 Identitas Sekolah .....	35
4.1.2 Sejarah Singkat SDN 17 Simpang Teritip.....	35
4.1.3 Data Guru dan Siswa.....	38
4.1.4 Data Sarpras .....	38
4.2 Pembahasan .....	39
4.2.1 Dampak Mutasi Guru PAI terhadap Kinerja Pengajaran .....	40
4.2.2 Perbedaan Pendekatan Pengajaran.....	41
4.2.2 Hambatan Mutasi Guru Pendidikan Agama Islam.....	42
4.2.3 Adaptasi dengan Lingkungan Sekolah dan Budaya Lokal.....	44
4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengajaran Guru PAI Pasca-Mutasi .	50
4.3.1 Faktor Yang Menghambat .....	50
4.3.2 Faktor yang Mendukung Mutasi Guru Pai di SDN 17 Simpang Teritip	51
4.3.3 Kompetensi Pedagogik Guru Baru .....	54
4.4 Dukungan Kepala Sekolah dan Rekan Kerja.....	55
4.5 Komparasi dengan Penelitian Terdahulu .....	55
4.5.1 Hasil dengan penelitian terdahulu .....	55
<b>BAB V.....</b>	<b>57</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan .....	57

5.2 Implikasi .....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	58
5.4 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di tengah arus globalisasi yang semakin deras, pendidikan memegang peranan sentral dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagai amanat konstitusi, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan akses pendidikan bagi seluruh warga negara. Dengan demikian, pemerintah turut berperan aktif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendirian lembaga pendidikan menjadi langkah strategis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung sangat cepat, menuntut adanya kinerja guru yang tinggi khususnya dalam mewujudkan proses pembelajaran dengan strategi, metode dan teknik- teknik yang lebih kreatif, inovatif dan menyenangkan bagi para peserta didiknya, karena setiap mata Pelajaran mempunyai sasaran kompetensi pembelajaran berbeda, yang pencapaiannya hanya dapat di wujudkan oleh guru yang memiliki kinerja yang baik dalam menentukan dan mengembangkan strategi, metode dan teknik-tehnik pembelajaran yang sesuai dengan tuntunan mata Pelajaran masing -masing.

Negara membutuhkan sumber daya manusia agar bisa memberikan pelayanan kepada warga negara yang membutuhkannya. Sumber daya manusia merupakan pegawai apratur Negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada Masyarakat secara merata dengan profesional dan jujur serta adil kepada pengguna layanan.

Indonesia memiliki kinerja birokrat yang tergolong rendah di mana dalam rekrutmen masih mengandung korupsi, kolusi dan nepotisme, bukan berdasarkan kompetensi. Selain itu mutasi serta promosi pegawai yang dilakukan selama ini tertutup dan kurang memperhatikan peraturan yang ada. Sistem pengawasan yang masih longgar juga berdampak pada kinerja rendah.

Dalam hal ini, guru harus mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Hal ini akan berdampak terhadap pola perilaku belajar para peserta didik dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Peserta didik akan mendapat pengalaman pembelajaran yang lebih aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Kinerja guru yang baik dalam melakukan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar profesional dapat menjamin berlangsungnya proses pembelajaran yang bermutu dan yaitu proses pembelajaran berlangsung secara alamiah dan mampu mendorong peserta didik terlibat langsung secara aktif dalam proses pembelajaran (*active learning*). Oleh karena itu pengembangan kinerja guru diarahkan pada terwujudnya proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student centered learning*) dan berlangsung secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga peserta merasa lebih bergairah dan dapat meningkatkan motivasi belajarnya khususnya dalam menggali dan mengembangkan lebih lanjut pengetahuan. Keterampilan, dan sikap yang diperlukan sesuai kompetensi yang diharapkan. Undang – Undang.

Lembaga pendidikan adalah wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Dimana lembaga pendidikan tersebut (keluarga, sekolah, dan masyarakat) K.H. Dewantara menyebut dengan istilah “Tri Pusat Pendidikan”. Sementara 2 UU Sisdiknas No. 20 Th. 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal, dan non formali. (Marlina, 2013:128)

Sumber pendanaan pendidikan Sesuai dengan Undang-undang tentang pendanaan Pendidikan Bab XIII pasal 46 ayat 1, 2. Dan sebagai berikut; Pasal 1. Pendanaan Pendidikan menjadi tanggung jawab Bersama antara pemerintah pemerintah daerah dan Masyarakat. Pasal 2 Pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab menyediakan anggaran Pendidikan sebagaimana di atur dalam pasal 31 ayat (4) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Pasal 3. Ketentuan mengenai tanggung jawab pendanaan Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. (Hakim: 2018)

Terdapat tiga aspek persoalan yang berada Tengah- Tengah Masyarakat setidaknya terdiri dari beberapa aspek di antaranya: Pertama kualitas Pendidikan untuk tercapainya kualitas Pendidikan. Untuk tercapainya kualitas Pendidikan yang optimal perlu di perhatikan beberapa factor pendukung diantaranya adalah pendidik dan tenaga sebagai mana di tuangkan dalam Undang -Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan

Nasioanal) 2003 (UU RI N0.20 Tahun 2003 pada Bab XI pasal 39 ayat 1 dan 2,sebagai berikut.” Pasal 1 Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan pengembangan, pengawasan, dan pelayanan tekhnis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan“ ”Pasal 2, Pendidikan merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan merencanakan dan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi perguruan tinggi.

Sarana dan prasarana Pendidikan .Sebagaimana dalam Undang - undang tentang Sarana dan Prasarana Pendidikan Bab XII pasal 4 ayat 1 dan 2 sebagai beriu:”Pasal I.Setiap satuan Pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisikkecerdasan intelektual.sosial,emosional dan kejiwaan peserta didik”. Pasal 2 Ketentuan mengenai sarana dan prasarana pendidian pada semua satuan Pendidikan sebagaimana diaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan praturan pemerintah. (Nurjaman: 2017).

Kinerja guru yang unggul tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran. Guru yang berkualitas berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang aktif, membimbing peserta didik untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan kreatif. Melalui proses pembelajaran yang bermakna, guru mampu menumbuhkan sikap tanggung jawab, kerjasama, dan kedisiplinan pada diri peserta didik.

Dengan demikian, lulusan sekolah akan memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan sosial yang semakin kompleks."

Sejalan dengan butir - butir sistem Pendidikan nasional di atas sebagai suatu system sekolah merupakan Lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai komponen-komponen satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan dalam pencapaian tujuan Pendidikan (Putri: 2020). Komponen pencapaian tujuan Pendidikan diantaranya adalah pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, bahan ajar, sarana dan prasarana, proses pembelajaran (Gusman: 2020).

Dalam era yang dinamis dan terus berkembang, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Agar dapat bertahan dan berkembang, seluruh komponen dalam organisasi harus secara aktif terlibat dalam proses perubahan. Hal ini menuntut adanya keselarasan antara visi organisasi dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan eksternal. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan dan memenuhi harapan *stakeholder*

Guru merupakan salah satu komponen SDM yang berada di sekolah Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam tujuan Pendidikan di Sekolah.Sekolah tersebut akan terlibat lebih aktif apabila kinerja dari guru tersebut (Juliani: 2006). Seluruh komponen harus berkembang sesuai dengan pembahasan zaman harus ada proses

perubahan. Sesuai organisasi akan Kinerja guru yang di tunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan dan tanggung jawabnya, tentu sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu Pendidikan kearah yang lebih baik. Berbagai cara telah di lakukan oleh pemerintah untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satunya anggaran Pendidikan yang di tuangkan dalam Undang-undang telah direalisasikan sebanyak 20%. Sehingga kinerja guru akan menjadi perhatian baik dari orang tua maupun siswa. (Warsah: 2018).

Keberhasilan seorang guru tidak dapat diukur secara sembarangan, melainkan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria ini mencakup aspek-aspek seperti penguasaan materi pelajaran, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengelola kelas, serta kemampuan mengembangkan potensi peserta didik. Seorang guru yang berhasil adalah guru yang tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi peserta didik untuk belajar. Dengan demikian, keberhasilan seorang guru dapat diukur dari sejauh mana ia mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Namun, dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, mereka tak luput dari pengalaman kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini wajar terjadi pada setiap individu.

Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas kinerja dan semangat kerja, tenaga pendidik perlu mendapatkan kesempatan untuk melakukan penyegaran, baik dalam bentuk perubahan tugas, pelatihan, maupun kegiatan rekreasi yang dapat memberikan stimulasi psikologis yang baru.

Menurut (Sutrisno, 2009:179) untuk mengatasi kejenuhan yang biasa dirasakan pegawai terhadap lingkungan kerjanya maka pegawai perlu mendapatkan suatu penyegaran yang biasanya bisa didapatkan dari lingkungan yang baru. Program penyegaran tidak hanya sekedar memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, tetapi juga harus selaras dengan tujuan strategis organisasi. Dengan kata lain, program penyegaran harus dirancang untuk menghasilkan output yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Misalnya, jika organisasi sedang berupaya untuk meningkatkan inovasi, maka program penyegaran yang ditawarkan harus fokus pada pengembangan keterampilan kreatif dan pemecahan masalah.

Fenomena penyegaran ini dapat di jumpai pada beberapa sekolah di Indonesia, salah satunya di SD NEGERI 17 Simpang Teritip. Mutasi atas promosi jabatan di SD NEGERI 17 SIMPANG TERITIP harus sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Kepala Kepegawaian SDN 17 SIMPANG TERITIP dengan melihat struktur organisasi karena adanya penyegaran promosi/ mutase atau bisa pemberhentian sesuai dengan kebutuhan unit di bawah naungan SDN 17 SIMPANG TERITIP , Mutasi dimaksudkan pemindahan pada jenjang horizontal sama dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya.

Tenaga kerja yang direncanakan untuk mengalami promosi memerlukan penambahan pengalaman, pengetahuan dan keahlian pada pribadi tenaga kerja dalam ruang lingkup luas, meskipun kurang mendalam, salah satu cara yang harus ditempuh oleh manajemen adalah dengan jalan memutasikan tenaga kerja yang bersangkutan di beberapa pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya apabila dilaksanakan promosi. Sebagai Langkah untuk promosi selain dengan mutasi perlu di beri peningkatan (*upgrading*) seperlunya.

Dengan demikian, mutasi yang dilakukan betul-betulan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah penempatan tenaga kerja yang akan dimutasikan untuk promosi, Evaluasi sebelumnya harus dilakukan secara kontinyu dan objektif, karena jika terjadi kekeliruan akan mengurangi keberhasilan dalam promosi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas sesuai data yang diperoleh maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana dampak mutasi guru PAI terhadap kualitas pengajaran Pendidikan Agama Islam di SDN 17 Simpang Teritip?
2. Apa saja faktor yang mendorong terjadinya mutasi guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip?

## **1.3 Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini memilih untuk memfokuskan pada pengaruh mutasi terhadap kinerja guru PAI di SDN Negeri 17 Simpang Teritip karena adanya

asumsi bahwa mutasi dapat berdampak signifikan pada kinerja guru, terutama dalam hal adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang *Mutasi Guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip* ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi pihak-pihak yang terkait langsung dengan proses pendidikan di sekolah tersebut maupun bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih luas. Adapun manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan kebijakan pendidikan terkait dengan mutasi guru. Hasil penelitian dapat memperkaya kajian mengenai dinamika mutasi guru dalam konteks pendidikan agama Islam di tingkat sekolah dasar, serta memperluas pemahaman tentang bagaimana mutasi guru mempengaruhi kinerja pengajaran dan perkembangan siswa.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **1.) Bagi Sekolah**

Masalah mutasi guru seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah, terutama dalam hal menjaga kontinuitas

proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul akibat mutasi dan mencari solusi yang tepat. Dengan demikian, sekolah dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk meminimalisir dampak negatif mutasi terhadap kualitas pendidikan dan kesejahteraan siswa

## 2.) Bagi Guru Pendidikan Agama Islam

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai instrumen evaluasi yang komprehensif bagi pihak sekolah dalam menilai dampak mutasi terhadap kualitas pendidikan. Dengan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, sekolah dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam proses mutasi, seperti mekanisme seleksi guru, program orientasi, dan sistem dukungan bagi guru yang baru dimutasi. Hal ini memungkinkan sekolah untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan memastikan bahwa mutasi guru selalu memberikan manfaat bagi seluruh komponen sekolah.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

1. Skripsi Nurina Dian Permatasari dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif, dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pelaksanaan kebijakan mutasi di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 74,8% ; (2) Kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 94,97% ; (1) Besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh kebijakan mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 65,45%.
2. Penelitian Hadyan Bintang Madarina dan kawan-kawan dalam Jurnal PenelitianTindakan Kelas Indonesia Vol: 1, No 3, 2024 yang berjudul Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Bagi Tenaga Pendidik di Ruang Lingkup SDN Lidah Kulon I. dengan hasil penelitian mutasi guru dapat mencakup beberapa poin penting. Pertama, mutasi guru merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memperluas pengalaman profesional guru. Kedua, proses mutasi guru harus dilakukan secara hati-hati dan sengaja dengan

mempertimbangkan berbagai faktor seperti kebutuhan sekolah, keahlian guru, dan dampaknya terhadap guru, siswa, dan lingkungan belajar. Ketiga, pentingnya komunikasi yang efektif antara seluruh pihak yang terlibat dalam proses mutasi guru tidak dapat diabaikan.

3. Penelitian Eko Christian Marthin Dkk, dalam jurnal Jurnal Rekayasa Elektrika Vol. 17, No. 1, Maret 2021 dengan judul Sistem Mutasi Guru SMK di Kota Manado Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (F-SAW). Menemukan hasil penelitian dengan pengujian sistem mutasi guru melalui penerapan perhitungan metode F-SAW pada SPK pemilihan guru yang akan dilakukan mutasi pada SMK di Kota Manado terbukti sangat membantu para user. Selain itu, hal ini juga memudahkan Dinas Pendidikan Kota Manado dalam menemukan guru dengan kriteria yang sesuai untuk dilakukan mutasi, sehingga menghasilkan keputusan yang transparan dan objektif.
4. Menurut penelitian oleh Jeperson Hutahaeen DKK. Dalam jurnal TIN: Terapan Informatika Nusantara Vol 3, No 11, April 2023, dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penempatan Guru SMP Pada Proses Mutasi Guru menemukan hasil sistem Pengambilan Keputusan mutasi terhadap guru SMP merupakan sebuah sistem yang dapat mengambil kesimpulan dengan akurat untuk penempatan guru yang sesuai. Dengan adanya sistem ini maka pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dengan mudah mengambil kesimpulan untuk penempatan guru yang sesuai dengan keahliannya. Sistem pengambilan keputusan ini dirancang dengan menggunakan Microsoft Visual Basic sebagai interface,

Microsoft Access sebagai database, dan Crystal Report sebagai report yang merupakan pendukung terhadap proses perancangan sistem ini. Adapun laporan yang dihasilkan dari sistem ini adalah laporan hasil pemilihan terhadap guru yang akan dimutasikan.

Dari penelitian terdahulu, maka kebaharuan penelitian yang akan saya teliti ialah. *Pertama*, kebanyakan penelitian yang membahas mutasi guru menggunakan penelitian kuantitatif maka dari itu saya memilih untuk melakukan jenis pendekatan kualitatif guna untuk bias memperoleh data yang lebih mendalam serta dapat melihat langsung keadaan dilapangan. *Kedua*, dalam penelitian ini melihat tidak hanya dampak langsung dari mutasi, tetapi juga dampak jangka panjang terhadap kualitas pengajaran dan perkembangan siswa. Evaluasi ini juga melibatkan penilaian terhadap kesinambungan kurikulum dan pencapaian tujuan pembelajaran yang dapat terganggu karena pergantian guru yang terjadi.

## **2.2 Evaluasi**

### **2.2.1 Pengertian Evaluasi**

Evaluasi merupakan komponen integral dalam proses pembelajaran yang tak terpisahkan dari kegiatan mengajar. Kegiatan menilai yang dilakukan dalam konteks pendidikan memiliki signifikansi yang sangat krusial. Melalui evaluasi, kita dapat mengukur secara objektif sejauh mana peserta didik telah menguasai materi pelajaran yang telah disampaikan. Dengan kata lain, evaluasi berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur tingkat keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya sekedar

memberikan gambaran tentang pencapaian peserta didik, tetapi juga memberikan umpan balik yang berharga bagi guru untuk memperbaiki proses pembelajaran di masa mendatang.

Menurut (Sudiono: 2005) menjelaskan bahwa evaluasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* dari akar kata *value* yang berarti nilai atau harga. Nilai dalam bahasa Arab disebut *al-qiamah* atau *al- taqdir'* yang bermakna penilaian (evaluasi). Sedangkan secara harfiah, evaluasi pendidikan dalam bahasa Arab sering disebut dengan *al-taqdiraltarbiyah* yang diartikan sebagai penilaian dalam bidang pendidikan atau penilaian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan.

Menurut (Abdorrakhman: 2008) mengatakan bahwa Evaluasi dapat mendorong peserta didik untuk lebih giat belajar secara terus menerus dan juga mendorong guru untuk lebih meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta mendorong pengelola pendidikan untuk lebih meningkatkan fasilitas dan kualitas belajar peserta didik. Sehubungan dengan hal tersebut, optimalisasi sistem evaluasi memiliki dua makna, pertama adalah sistem evaluasi yang memberikan informasi yang optimal. Kedua adalah manfaat yang dicapai dari evaluasi. Manfaat yang utama dari evaluasi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Edwind dalam Ramayulis mengatakan bahwa evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu (Ramayulis: 2005). Sedangkan menurut (Sabri: 2005)

Pengertian evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria umum, dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian membandingkan dengan kriteria tertentu.

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa evaluasi pembelajaran bisa diibaratkan seperti menimbang hasil belajar siswa. Kita ingin tahu seberapa banyak siswa sudah belajar dan apakah mereka sudah mencapai tujuan pembelajaran yang kita inginkan. Untuk mengetahui hal ini, kita perlu melakukan pengukuran. Pengukuran ini seperti menimbang menggunakan timbangan, hasilnya akan berupa angka-angka. Angka-angka ini menunjukkan seberapa jauh siswa sudah mencapai tujuan pembelajaran.

Selain mengukur, kita juga perlu menilai. Menilai artinya kita tidak hanya melihat angka-angkanya saja, tetapi juga mencoba memahami apa yang angka-angka itu maksudkan. Misalnya, jika seorang siswa mendapat nilai 80, kita tidak hanya berhenti sampai di situ. Kita akan mencoba mencari tahu apa artinya nilai 80 itu bagi siswa tersebut. Apakah dia sudah benar-benar memahami materi atau hanya menghafal? Dengan menilai, kita bisa mengambil keputusan yang lebih baik, misalnya apakah siswa

tersebut sudah siap untuk materi selanjutnya atau perlu diberikan pembelajaran tambahan.

### 2.2.2 Tujuan Evaluasi

Evaluasi merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Bagi guru, evaluasi memberikan informasi yang berharga tentang sejauh mana peserta didik memahami materi pelajaran yang telah disampaikan. Informasi ini dapat digunakan oleh guru untuk memperbaiki metode pengajaran, menyusun materi pembelajaran yang lebih relevan, atau memberikan perhatian khusus kepada peserta didik yang mengalami kesulitan. Sedangkan bagi peserta didik, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur tingkat pemahaman mereka terhadap materi pelajaran dan sebagai motivasi untuk terus belajar.

Menurut Sudirman N, dkk, bahwa tujuan penilaian dalam proses pembelajaran adalah:

- a. Mengambil keputusan tentang hasil belajar
- b. Memahami peserta didik
- c. Memperbaiki dan mengembangkan program pembelajaran

Sebagai seorang pendidik, pengambilan keputusan mengenai hasil belajar peserta didik merupakan langkah yang krusial. Melalui proses evaluasi, guru dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang sejauh mana peserta didik telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, guru dapat mengidentifikasi peserta didik yang berhasil maupun yang mengalami kesulitan dalam proses

pembelajaran. Adapun kesulitan dalam pembelajaran disebabkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan peserta didik rendah.
- b. Kualitas materi pembelajaran tidak sesuai dengan tingkat usia anak.
- c. Jumlah bahan pelajaran terlalu banyak sehingga tidak sesuai dengan waktu yang diberikan.
- d. Komponen proses pembelajaran yang kurang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh guru itu sendiri. (Idrus, 2019:924)

## **2.3 Mutasi**

### **2.3.1 Pengertian Mutasi**

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi juga meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ketempat yang lain (Mufaizah: 2017).

Keputusan untuk berpindah tugas melalui mutasi seringkali menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan pada pegawai. Ketidakpastian mengenai peran baru, kekhawatiran akan kemampuan untuk memenuhi ekspektasi, dan perubahan dalam dinamika sosial di

tempat kerja dapat memicu stres dan kecemasan. Kondisi psikologis yang tidak stabil ini dapat mengganggu konsentrasi dan fokus kerja, sehingga berdampak negatif pada produktivitas.

Mutasi Merupakan perpindahan tempat lama ke tempat yang baru, sehingga masih harus banyak mempelajari tugas-tugas baru yang akan dijalannya. Akan tetapi bagi mutasi yang didasarkan atas permintaan organisasi tidak semua pegawai dapat menerima mutasi atau pemindahan tersebut karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan lamanya (Puspitasari, 2021:159)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mengatur secara komprehensif mengenai mekanisme mutasi guru di Indonesia. Mutasi guru merupakan suatu proses perpindahan tugas seorang guru dari satu satuan pendidikan ke satuan pendidikan lainnya, baik dalam satu wilayah administrasi maupun antar wilayah. Tujuan utama dari kebijakan mutasi guru adalah untuk mewujudkan pemerataan kualitas tenaga pendidik, sehingga setiap siswa di seluruh Indonesia memiliki akses yang sama terhadap pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa Mutasi merupakan suatu proses dinamis dalam organisasi yang melibatkan perpindahan seorang pegawai dari satu posisi, jabatan, atau unit kerja ke posisi, jabatan, atau unit kerja lainnya. Tujuan utama dari mutasi adalah

untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, mutasi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan karir pegawai, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar hal-hal baru, serta meningkatkan kinerja.

## **2.4 Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam**

### **2.4.1 Hakikat Kinerja Guru**

Kata "kinerja" yang sering kita dengar dalam konteks pekerjaan atau evaluasi sebenarnya berasal dari istilah bahasa Inggris "job performance". Secara harfiah, "job performance" dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai suatu ukuran atau penilaian terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai.

Kinerja seseorang pada dasarnya merupakan cerminan dari seberapa besar kontribusi individu tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi. Harapan dan tuntutan yang diajukan oleh organisasi menjadi semacam patokan atau standar yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja seseorang bersifat dinamis dan selalu bergantung pada konteks organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Akhlan & Akhmaludin mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari perilaku. Jadi, sebagai hasil dari perilaku maka kinerja dapat merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja. (Akhlan & Akhmaludin, 2021)

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Ellyzar: 2017).

Dari Pengertian di atas, disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan manifestasi dari integrasi antara pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh seorang pendidik. Pengetahuan meliputi penguasaan materi pelajaran, metode pembelajaran, dan teori pendidikan. Sikap profesional tercermin dalam dedikasi, tanggung jawab, dan etika kerja. Keterampilan mengajar meliputi kemampuan menyampaikan materi, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas dirinya.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Guru**

Sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru mengacu pada serangkaian indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator ini dirancang secara khusus untuk mengukur kompetensi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikannya. Dengan demikian, penilaian kinerja guru bukan hanya sekedar evaluasi kuantitatif, melainkan juga penilaian yang bersifat kualitatif terhadap kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Diantaranya yaitu:

- 1.) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu,
- 2.) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru,
- 3.) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas,
- 4.) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

(Muspawi, 2021:103).

#### **2.4.3 Aspek Yang Dinilai Dalam Kinerja Guru**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 telah menetapkan beberapa aspek yang menjadi tolok ukur kinerja guru mata pelajaran. Aspek-aspek tersebut meliputi:

- 1.) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
- 2.) Menyusun silabus pembelajaran;
- 3.) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
- 4.) Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
- 5.) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
- 6.) Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya;
- 7.) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
- 8.) Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
- 9.) Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
- 10.) Membimbing guru pemula dalam program induksi;
- 11.) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
- 12.) Melaksanakan pengembangan diri;
- 13.) Melaksanakan publikasi ilmiah; dan
- 14.) Membuat karya inovatif. (Muspawi, 2021:103).

#### **2.4.5 Guru**

Secara historis, profesi guru telah mengalami perkembangan yang signifikan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan terhadap kompetensi guru semakin meningkat. Seorang guru saat ini tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus mampu memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, serta mampu menghadapi tantangan-tantangan baru dalam dunia pendidikan.

Menurut (Roestiyah N.K, 2001:1750 Mengatakan “Seorang pendidik professional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi professional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain.

Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2005). Sedangkan Menurut Yusuf Guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka adil dan kasih saying (Yusuf, 2000:54.)

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi siswanya dan masyarakat sekitarnya. Dzakiyah drajat mengemukakan tentang kepribadian guru sebagai berikut “setiap guru hendaknya mempunyai kepribadian yang akan di contoh dan diteladani oleh anak didiknya, baik secara sengaja maupun tidak. (Drajat :2005)

Dari berbagai perspektif yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa seorang guru memiliki tanggung jawab yang sangat luas dalam proses pendidikan. Tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran secara

klasikal, namun guru juga berperan sebagai fasilitator pembelajaran individual bagi setiap siswa. Guru bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk aktif belajar, serta membantu siswa mengembangkan potensi diri secara optimal

#### **2.4.6 Pendidikan Agama Islam**

Pendidikan adalah perjalanan panjang menuju kedewasaan manusia yang melibatkan pengembangan seluruh aspek diri, baik itu intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Proses ini membutuhkan waktu yang cukup lama karena tidak hanya berfokus pada penguasaan pengetahuan semata, tetapi juga pembentukan karakter, nilai-nilai, dan sikap yang baik.

Pendidikan berasal dari kata “didik” yang diberi awalan “pe” dan akhiran “kan”, mengandung arti “perbuatan” (hal, cara, dan sebagainya). Istilah pendidikan ini semula berasal dari bahasa Yunani yaitu “Pedagogie”, yang berarti bimbingan yang diberikan kepada anak. (Ramayulis: 2002). Sedangkan dalam bahasa Arab, konsep pendidikan diwakili oleh beberapa istilah seperti *al-Ta'lim*, *al-Tarbiyah*, dan *al-Ta'dib*. Meskipun ketiganya mengacu pada proses pendidikan, namun masing-masing memiliki nuansa makna yang berbeda dan spesifik.

Kata 'ta'lim' berasal dari akar kata 'allama' yang memiliki arti 'mengajar'. Secara harfiah, 'ta'lim' merujuk pada tindakan memberikan, menyampaikan, atau mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada orang lain. Dalam konteks pendidikan, 'ta'lim' sering digunakan untuk menggambarkan proses pembelajaran yang lebih formal dan terstruktur. Jika 'ta'lim' lebih fokus pada transfer pengetahuan, maka 'tarbiyah' memiliki

konotasi yang lebih luas, yakni proses pengasuhan dan pendidikan secara menyeluruh. Kata 'tarbiyah' berasal dari akar kata 'rabba' yang berarti memelihara dan membesarkan. Sementara itu, 'ta'dib' lebih spesifik mengacu pada proses pembentukan akhlak dan karakter.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) memandang pendidikan agama Islam sebagai suatu upaya yang terencana dan sistematis untuk membantu peserta didik mencapai pertumbuhan dan perkembangan secara menyeluruh. Melalui pendidikan agama Islam, diharapkan peserta didik tidak hanya menguasai pengetahuan agama, tetapi juga mampu mengembangkan potensi spiritual, moral, intelektual, sosial, dan emosional mereka secara seimbang. (UUD Sisdiknas, 2003).

Pendidikan Agama Islam sebagaimana yang di maksud oleh Drajat Sedangkan menurut zakiah Darajat, pendidikan Agama Islam adalah pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam, yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaranajaran agama Islam yang telah diyakini secara menyeluruh, serta menjadikan ajaran agama Islam yang telah diyakininya secara menyeluruh, serta menjadikan ajaran Islam itu sebagai suatu pandangan hidupnya demi keselamatan dan kesejahteraan dunia dan di akhirat kelak. (Darajat, 2012:86).

#### 2.4.7 Tujuan Pendidikan Agama Islam

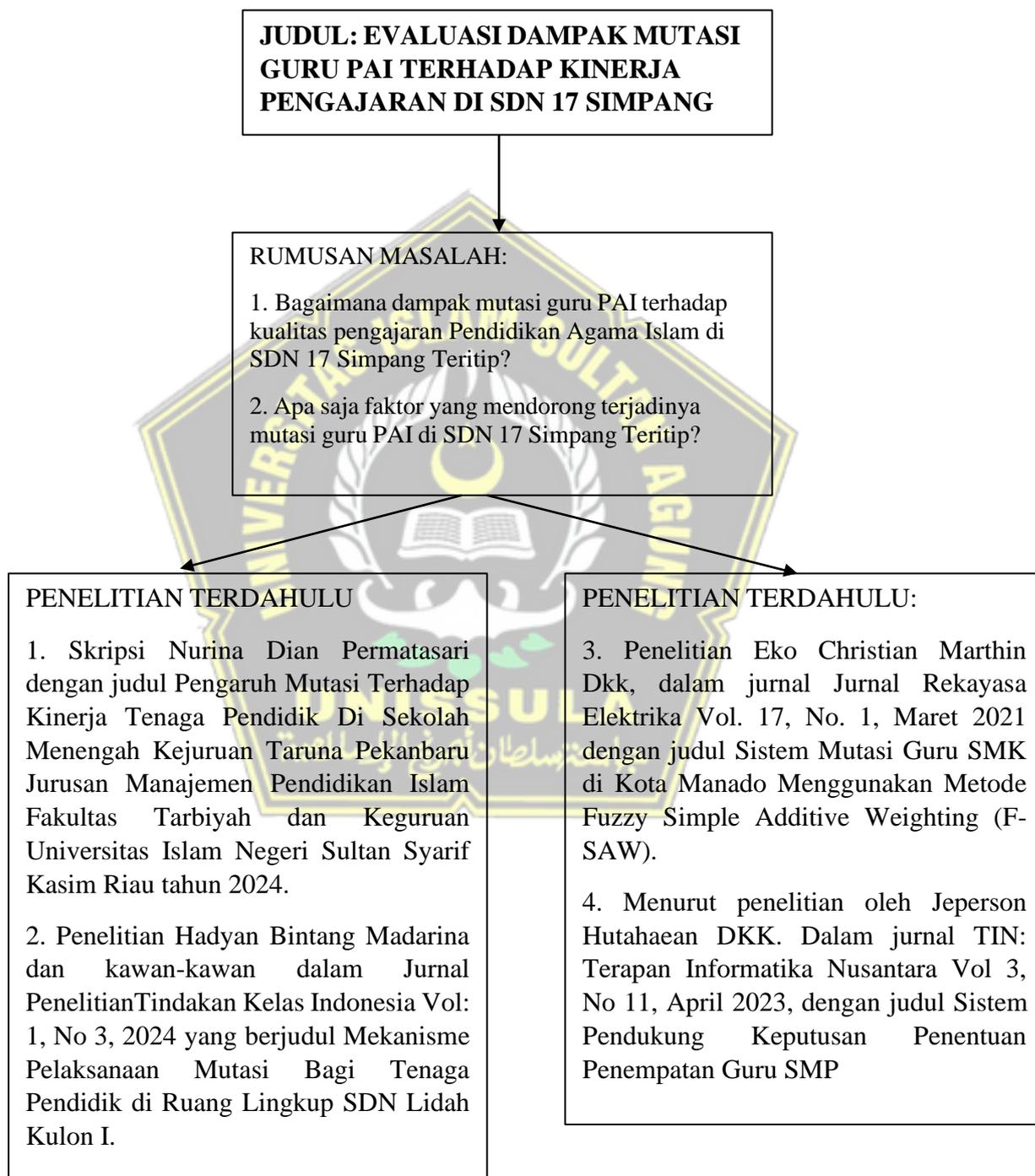
Pendidikan agama Islam, menurut GBPP PAI, bertujuan untuk membentuk manusia seutuhnya. Selain aspek kognitif (pengetahuan), pendidikan agama Islam juga menekankan aspek afektif (sikap) dan psikomotorik (perilaku) sehingga peserta didik dapat mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan nyata (Muhaimin, 2012:78).

Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti bertujuan untuk:

- 1.) Menumbuh kembangkan akidah melalui pemberian, pemupukan, dan pengembangan pengetahuan, penghayatan, pengamalan, pembiasaan, serta pengalaman peserta didik tentang Agama Islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang keimanan dan ketakwaannya kepada Allah swt demi mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat;
- 2.) Mewujudkan peserta didik yang taat beragama, berakhlak mulia, berpengetahuan, rajin beribadah, cerdas, produktif, jujur, adil, etis, santun, disiplin, toleran, dan mengembangkan budaya Islami dalam komunitas sekolah;
- 3.) Membentuk peserta didik yang berkarakter melalui pengenalan, pemahaman, dan pembiasaan norma-norma dan aturan-aturan yang Islami dalam hubungannya dengan Tuhan, diri sendiri, sesama, dan lingkungan secara harmonis; dan

- 4.) Mengembangkan nalar dan sikap moral yang selaras dengan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sebagai warga masyarakat, warga negara, dan warga dunia. (*Kemendikbud, Pengantar Umum*).

## 2.5 Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam makna dan pengalaman subjek penelitian terkait dengan [fenomena yang diteliti]. Metode kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang holistik dan kontekstual mengenai fenomena sosial. Dengan fleksibilitas yang tinggi, peneliti dapat menyesuaikan instrumen dan strategi pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung, sehingga dapat menangkap dinamika yang terjadi di lapangan secara lebih akurat. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam, yang tidak hanya terbatas pada angka-angka, tetapi juga mencakup nuansa, makna, dan perspektif subjek penelitian (Moleong, 2016).

Penelitian ini secara khusus memilih pendekatan kualitatif karena fenomena evaluasi mutasi kinerja guru PAI di SDN Negeri 17 Simpang Teritip merupakan isu yang kompleks dan belum banyak diteliti sebelumnya. Dengan sifatnya yang fleksibel, metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam berbagai aspek yang terkait dengan fenomena ini, mulai dari persepsi guru yang dimutasi, dampak mutasi terhadap kinerja, hingga faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan mutasi. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai dinamika yang terjadi dalam proses

evaluasi mutasi tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang lebih baik di masa depan.

### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di SDN Negeri 17 Simpang Teritip, Dusun Rumpis, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung. Dilakukan selama 6 (Enam) Bulan sejak Juni 2024- November 2024.

### **3.3 Sumber Data**

#### **3.3.1 Sumber Data Primer**

Data primer merupakan informasi asli yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Data ini belum pernah diolah atau dipublikasikan sebelumnya oleh pihak manapun. Dengan kata lain, data primer adalah hasil dari pengamatan, pengukuran, atau pengumpulan informasi yang dilakukan secara spesifik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Karakteristik unik dari data primer adalah relevansi yang tinggi dengan tujuan penelitian, karena data dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sedang berlangsung. (Kurniawan, 2018). Sumber data primer pada penelitian ini ialah, wawancara dengan kepala sekolah, wawancara dengan wakil kurikulum, serta wawancara dengan beberapa guru.

#### **3.3.2 Sumber Data Sekunder**

Menurut (Sugiono, 2018) Data Sekkunder merupakan sumber data yang bukan dilakukan oleh peneliti secara langsung, melainkan data yang diambil dari sumber lain, seperti data dari orang lain, atau dari dokumen.

Penelitian ini memanfaatkan berbagai dokumen tertulis yang telah ada sebelumnya, seperti laporan penelitian, artikel ilmiah, data statistik, dan catatan sejarah, catatan mutase dan kinerja guru.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi sekunder, dan studi dokumentasi.

#### **a. Wawancara**

Wawancara akan dilakukan dengan kepala sekolah SDN Negeri 17 Simpang Teritip, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum serta beberapa guru yang mengajar di SDN 17 Simpang Teritip.

#### **b. Observasi Sekunder**

Melalui observasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi praktik-praktik serta kinerja guru pendidikan agama Islam secara langsung.

#### **c. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi akan mencakup analisis terhadap dokumen-dokumen yang relevan, seperti kurikulum, buku ajar, dan catatan kegiatan serta yang berkaitan dengan Mutasi dan Kinerja Guru.

### **3.5 Validitas**

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kebenaran suatu penelitian dalam mengukur, menggambarkan, atau mewakili apa yang seharusnya diukur atau digambarkan. Validitas adalah konsep penting dalam penelitian yang merujuk pada sejauh mana suatu penelitian atau instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam konteks penelitian

kualitatif deskriptif validitas berkaitan dengan keabsahan dan keterpercayaan temuan penelitian.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Identitas Sekolah**

NPSN : 10901426

Status : Negeri

Bentuk Pendidikan : SD

Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah

SK Pendirian Sekolah : 188.45/100/III.05/2007

Tanggal SK Pendirian : 1991-07-15

SK Izin Operasional : -

Tanggal SK Izin Operasional : 1910-01-01

##### **4.1.2 Sejarah Singkat SDN 17 Simpang Teritip**

SDN 17 Simpang Teritip kabupaten Bangka Barat kepulauan Bangka Belitung adalah salah satu sekolah dasar yang berada di Desa Berang Tempatnya di Dusun Rumpis yang berada di wilayah kecamatan Simpang Teritip, Kabupaten Bangka Barat berdiri sejak 15 Juli Tahun 1991. Pada awal berdirinya Sekolah ini SD Negeri 17 SIMPANG TERITIP Mulanya SD Satu Atap Desa Berang. Sekolah ini didirikan karena kesadaran Masyarakat Setempat yang memiliki keinginan ingin Anak -anak di Dusun Rumpis Tetap bisa Sekolah agar bisa membaca dan menulis.

1. Membangun Dusun Rumpis dan ingin mengejar ketertinggalan anak - anak dusun Rumpis dari Buta aksra di desa Rumpis.
2. Mengingat Sekolah Dasar Jauh jaraknya dari Dusun Rumpis

3. Mengingat Anak -anak di Dusun Rumpis Jbanyak yang Tidak Sekolah Karena di masa itu belum ada tranfortasi seperti :Mobil ,Sepeda motor Karena Sumber daya Manusia (SDM) Masih Kurang dan Jauh Tertinggal, karena pada Tahun 1991 kondisi Jalam Masih Jalan Setapak.

4.Jarak dari Desa Berang ke Dusun Rumpis 13 km, Sehingga banyak anak -anak Dusun Rumpis yang putus Sekolah.Dalam Sejarah nya pada beberapa Tahun Kemudian pada Tahun Setelah SDN 17 berdiri pemerintah dan desa setempat membangun 1 Sekolah lagi pada Tahun 2007 yang menamoung siswa pada usia Sekolah Dasar yang banyak kemudian sekolah ini di beri nama SD NEGERI 17 SIPANG TERITIP.Didirikan di Dusun Rumpis di bangun 1 Lokal Kelas denganjumlah siswa 15 orang dan 1 orang Tenaga Guru Relawan yang siap mengajar untuk mencerdaskan khususnya anak -anak Dusun Rumpis .Setelah Dusun Rumpis penduduknya makin bertambah dari tahun ketahun maka semakin banyak pula Siswa yang masuk Sekolah di SDNEGERI 17 Simpang Teritip.SDN 17 SIMPANG TERITIP berdiri dalam wilayah gugu IV Hanya bangsal di bawah naungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Simpang Teritip.Pada saat ini SDNEGERI 17 SIPANG TERITIP berusaha menjadi pelanyan terdepan untuk melayani Masyarakat dengan memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat di Dusun Rumpis dan sekitarnya. SD NEGERI 17 SIMPANG TERITIP Memiliki Tenaga Kepegawaian sebanyak 14 orang dan siswa berjumlah 86 orang .Meskipun pada kenyataanya banyak rintangan-rintangan untuk merealisasikan tujuan baik tersebut. Namun berbekal semangatdan

rasa Ikhlas dalam membaktikan diri pada ibu pertiwi usaha itu dapat dilakukan secara terus menerus. Untuk mewujudkan tujuannya tersebut SD NEGERI 17 SIMPANG TERITIP Menyusun Visi dan Misi seperti berikut :

Visi:

- Beriman dan Bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- Terwujudnya siswa yang unggul dan berprestasi dilandasi Iman Taqwa.
- Melaksanakan pembelajaran yang efektif, Inovatif, kreatif dan Menyenangkan (PAKEM).
- Melakukan bimbingan belajar yang Intensif.
- Menumbuhkan semangat keunggulan kepada seluruh warga Sekolah.
- Mendorong Siswa untuk mengoptimalkan dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
- Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut Siswa. sehingga menjadi sumber kreatif untuk bertindak.
- Menetapkan Manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait.

#### 4.1.3 Data Guru dan Siswa

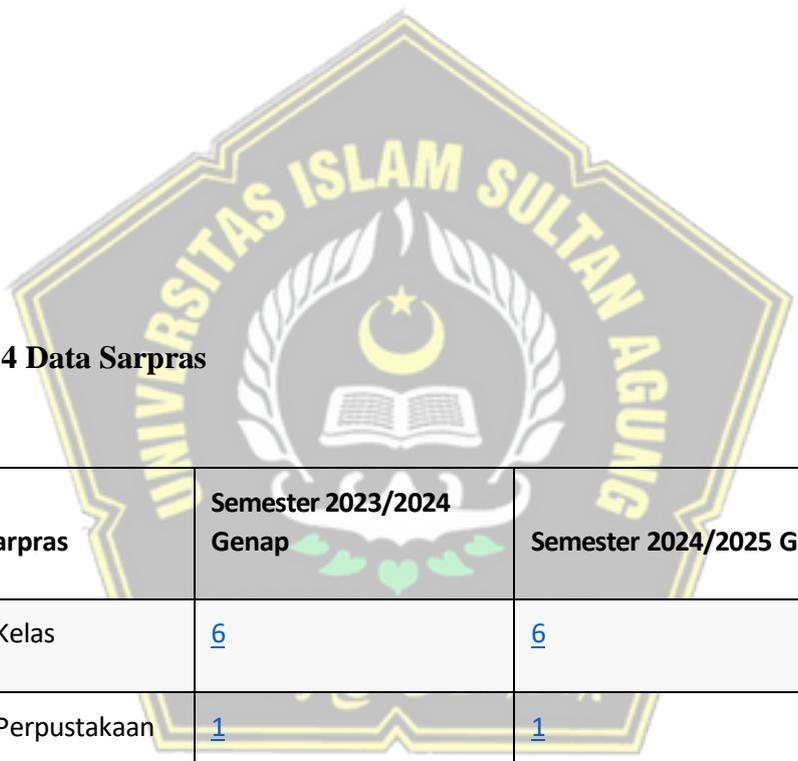
Jumlah Guru dan Staff	14 Orang
Jumlah Siswa	86 Orang

**Tabel I Jumlah Siswa dan Guru**

Nama Guru	Di Mutasi ke	Tahun
1. Ratna Wati, S.Pd.i	SDN 3 Simpang Teritip	2020
2. Tika, S.Pd.I	SDN 4 Mentok	2022

**Tabel II Data Guru Mutasi 5 Tahun Terakhir**

#### 4.1.4 Data Sarpras



No	Jenis Sarpras	Semester 2023/2024 Genap	Semester 2024/2025 Ganjil
1	Ruang Kelas	<u>6</u>	<u>6</u>
2	Ruang Perpustakaan	<u>1</u>	<u>1</u>
3	Ruang Laboratorium	<u>0</u>	<u>0</u>
4	Ruang Praktik	<u>0</u>	<u>0</u>
5	Ruang Pimpinan	<u>1</u>	<u>1</u>
6	Ruang Guru	<u>1</u>	<u>1</u>
7	Ruang Ibadah	<u>1</u>	<u>1</u>

8	Ruang UKS	<u>1</u>	<u>1</u>
9	Ruang Toilet	<u>4</u>	<u>4</u>
10	Ruang Gudang	<u>0</u>	<u>0</u>
11	Ruang Sirkulasi	<u>0</u>	<u>0</u>
12	Tempat Bermain / Olahraga	<u>1</u>	<u>1</u>
13	Ruang TU	<u>0</u>	<u>0</u>
14	Ruang Konseling	<u>0</u>	<u>0</u>
15	Ruang OSIS	<u>0</u>	<u>0</u>
16	Ruang Bangunan	<u>3</u>	<u>3</u>
<b>Total</b>		<b><u>19</u></b>	<b><u>19</u></b>

**Tabel III Data Sarana dan Prasarana**

#### **4.2 Pembahasan**

Mutasi kepegawaian dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap lingkungan sekolah. Di satu sisi, mutasi dapat membawa angin segar dengan masuknya tenaga pengajar baru yang memiliki kompetensi dan perspektif yang berbeda. Di sisi lain, mutasi juga dapat menimbulkan tantangan, seperti adaptasi guru baru dengan lingkungan sekolah yang baru, serta potensi penurunan motivasi kerja bagi guru yang akan dimutasi. Namun demikian, mutasi dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan sekolah, terutama bagi sekolah-sekolah yang terletak di daerah terpencil seperti SD Negeri 17 Simpang Teritiip.

#### 4.2.1 Dampak Mutasi Guru PAI terhadap Kinerja Pengajaran

Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah, mutasi guru seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa mutasi guru dapat mengganggu stabilitas kelas dan membutuhkan waktu yang cukup bagi guru baru untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah yang baru.

Kepala Sekolah mengatakan bahwa

“Memang mutasi guru PAI yang terjadi di sekolah kita ini yang terjadi 2 tahun sekali pasti memiliki efek salah satunya adalah tentu adaptasi yang dilakukan. Biasanya kita sudah mengenal dengan karakter guru tersebut namun kemudian di mutasi ke tempat lain tentunya kita akan memulai kembali dari awal ya. Proses pengenalan itu”

Sementara itu, guru PAI yang baru juga mengakui bahwa mereka membutuhkan waktu untuk mempelajari karakteristik siswa dan menyesuaikan gaya mengajar mereka dengan kebutuhan siswa. Ada beberapa perubahan yang terjadi setelah mutasi guru:

##### 1.) Guru Baru Memerlukan Waktu untuk Beradaptasi

Proses adaptasi seorang guru PAI baru di SDN 17 Simpang Teritip merupakan tantangan tersendiri. Guru baru membutuhkan waktu untuk memahami karakteristik siswa, menguasai kurikulum, dan menyesuaikan diri dengan metode pengajaran yang telah ada. Hal ini wajar karena kualitas pengajaran tidak serta-merta optimal pada awal masa tugas. Namun, dengan dukungan yang tepat dari

sekolah, diharapkan guru baru dapat segera beradaptasi dan memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa.

#### 4.2.2 Perbedaan Pendekatan Pengajaran

Sejak kehadiran guru Pendidikan Agama Islam yang baru, dinamika pembelajaran di kelas mengalami perubahan yang signifikan. Gaya mengajar yang diterapkan oleh guru baru ini menyajikan nuansa yang berbeda dibandingkan dengan pendahulunya. Beberapa siswa merasa bahwa metode pengajaran yang baru ini kurang sesuai dengan gaya belajar yang telah mereka biasakan selama ini. Perbedaan ini, dalam beberapa kasus, menimbulkan tantangan tersendiri bagi siswa dalam memahami materi pelajaran.

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Wakil Kepala Sekolah:

“tentu ya bu, pasti dengan mutasi guru yang dilakukan pasti memiliki perbedaan dari cara pengajarannya. Mungkin ada guru yang sering menggunakan metode praktek kemudian saat gurunya di mutasi dan datang guru baru pasti dia akan membawa metode yang berbeda tentunya hal ini dirasakan oleh siswa yang harus biasa mengikuti metode yang baru. Sedangkan kita tau bersama bu, kalau tidak semua siswa itu memiliki kemampuan yang rata”

Dari wawancara tersebut perubahan mendadak dalam metode pengajaran seringkali membuat siswa merasa tidak nyaman dan kesulitan untuk beradaptasi. Beberapa siswa mengungkapkan bahwa materi yang sama, ketika disampaikan dengan metode yang

berbeda, terasa lebih sulit untuk dicerna. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan dalam penyampaian materi, penggunaan media pembelajaran, atau bahkan tingkat interaktivitas yang diharapkan dalam proses pembelajaran. Akibatnya, pemahaman siswa terhadap konsep-konsep keagamaan yang diajarkan menjadi kurang optimal.

#### **4.2.2 Hambatan Mutasi Guru Pendidikan Agama Islam**

##### **1.) Penyesuaian dengan Kurikulum dan Metode Pengajaran**

Meskipun memiliki bekal pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidang Pendidikan Agama Islam, seorang guru baru yang ditempatkan di SDN 17 Simpang Teritip tetap dihadapkan pada tantangan yang signifikan. Salah satu tantangan terbesar adalah proses penyesuaian diri terhadap kurikulum yang berlaku di sekolah tersebut. Setiap sekolah memiliki karakteristik dan penekanan kurikulum yang berbeda-beda, termasuk dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Kurikulum yang berlaku di SDN 17 Simpang Teritip mungkin memiliki materi, urutan pembelajaran, atau metode penilaian yang berbeda dengan kurikulum yang pernah diterapkan oleh guru tersebut sebelumnya.

Selain perbedaan kurikulum, guru baru juga perlu menyesuaikan metode pengajaran yang digunakan. Metode pengajaran yang efektif di satu sekolah belum tentu berhasil diterapkan di sekolah lain. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik siswa, sarana dan prasarana yang tersedia, serta budaya belajar yang telah terbentuk di sekolah tersebut. Guru baru mungkin telah terbiasa dengan metode

pengajaran yang lebih tradisional atau lebih modern. Namun, ia perlu mampu beradaptasi dan memilih metode pengajaran yang paling sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa di SDN 17 Simpang Teritip.

Proses penyesuaian diri terhadap kurikulum dan metode pengajaran yang baru bukanlah hal yang mudah. Guru baru membutuhkan waktu dan upaya yang cukup besar untuk memahami dan mengimplementasikan kurikulum dengan baik. Selain itu, guru juga perlu membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan sejawat untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tantangan lain yang mungkin dihadapi oleh guru baru adalah perbedaan dalam pengelolaan kelas, sistem penilaian, atau penggunaan media pembelajaran. Semua faktor ini dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

## 2.) Keterbatasan Waktu dan Materi

Tekanan untuk menyelesaikan seluruh materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh guru baru. Kurikulum yang padat dan waktu yang terbatas memaksa guru untuk mengatur alokasi waktu dengan cermat. Namun, proses adaptasi terhadap lingkungan sekolah yang baru, siswa yang berbeda, serta metode pembelajaran yang mungkin ingin diterapkan, seringkali memakan waktu yang cukup signifikan. Akibatnya, guru baru seringkali kesulitan untuk menyajikan seluruh materi pelajaran secara mendalam dan menyeluruh.

Keterbatasan waktu ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Beberapa materi pelajaran yang dianggap kurang penting atau terlalu kompleks terpaksa dikurangi atau bahkan diabaikan. Hal ini tentu saja dapat mengurangi pemahaman siswa terhadap konsep-konsep yang diajarkan. Selain itu, proses adaptasi yang panjang juga dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Siswa mungkin merasa kesulitan untuk mengikuti irama pembelajaran yang cepat dan merasa terbebani dengan banyaknya materi yang harus dikuasai dalam waktu yang singkat.

#### **4.2.3 Adaptasi dengan Lingkungan Sekolah dan Budaya Lokal**

Selain harus menyesuaikan diri dengan kurikulum dan metode pengajaran yang baru, guru baru juga dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah yang memiliki karakteristik dan budaya lokal yang unik. Setiap sekolah memiliki budaya organisasi, nilai-nilai, dan tradisi yang berbeda-beda. Hal ini menciptakan dinamika sosial yang kompleks dan membutuhkan pemahaman yang mendalam dari guru baru.

Hasil wawancara saya dengan guru PAI yang baru di mutase ialah

“tidak mudah memang bu beradaptasi kembali dengan lingkungan, rekan kerja serta semua hal yang pertama kali kita kunjungi. Namun ya pasti saya coba untuk maksimal agar cepat beradaptasinya. Saya coba bertnya, bercerita dengan guru-guru yang sudah lama di sini terkait peraturan dan lainnya.”

Dari wawancara tersebut salah satu kunci keberhasilan guru baru dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah yang baru adalah kemampuan membangun komunikasi yang efektif. Guru perlu menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak, termasuk siswa, orang tua, dan rekan sejawat. Komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, tetapi juga kemampuan mendengarkan, memahami perspektif orang lain, dan membangun empati. Dalam konteks budaya lokal yang berbeda, guru perlu memperhatikan gaya komunikasi yang umum digunakan, bahasa tubuh, serta norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk dapat berkomunikasi secara efektif, guru baru perlu berusaha memahami budaya lokal yang ada di sekolah. Hal ini mencakup pemahaman tentang nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat setempat, tradisi yang berkembang, serta cara pandang mereka terhadap pendidikan. Dengan memahami budaya lokal, guru dapat menyesuaikan gaya mengajar dan pendekatannya agar lebih relevan dan sesuai dengan konteks sosial budaya siswa.

Selain membangun komunikasi yang efektif dengan siswa dan orang tua, guru baru juga perlu menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat, kepala sekolah, dan staf sekolah lainnya. Kolaborasi dengan rekan sejawat sangat penting untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya. Sementara itu, hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan staf sekolah lainnya akan membantu guru baru dalam mendapatkan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan. Dengan menjalin hubungan

yang positif dengan berbagai pihak, guru baru dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung proses pembelajaran.

Selain dari penjabaran di atas tentu ada beberapa factor lain seperti di antaranya:

#### 1.) Perubahan Dinamika Hubungan

Pergantian guru tidak hanya membawa perubahan dalam metode pengajaran, tetapi juga berdampak signifikan pada hubungan interpersonal antara guru dan siswa. Siswa seringkali telah membangun ikatan emosional yang kuat dengan guru sebelumnya. Hubungan yang akrab dan saling percaya ini berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran. Guru sebelumnya, melalui interaksi sehari-hari dan perhatian yang diberikan, telah berhasil membangun kepercayaan dan rasa nyaman di antara siswa. Hal ini membuat siswa merasa lebih bebas untuk bertanya, berdiskusi, dan berbagi ide-ide mereka.

Namun, kehadiran guru baru membawa dinamika yang berbeda. Proses penyesuaian diri menjadi tantangan tersendiri bagi baik guru maupun siswa. Guru baru perlu waktu untuk mengenal karakteristik dan gaya belajar masing-masing siswa. Sementara itu, siswa juga membutuhkan waktu untuk membangun kembali rasa percaya dan nyaman dengan guru baru. Beberapa siswa merasa kesulitan untuk beradaptasi

dengan gaya mengajar dan kepribadian guru yang baru. Terputusnya hubungan emosional yang telah terjalin sebelumnya dapat menyebabkan siswa merasa kurang nyaman dan termotivasi untuk belajar. Akibatnya, semangat belajar siswa dapat menurun dan berdampak pada prestasi akademik mereka.

## 2.) Adaptasi Guru Baru

Upaya membangun hubungan yang baik dengan siswa merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh guru baru. Meskipun menyadari pentingnya hubungan interpersonal yang kuat dalam proses pembelajaran, guru baru seringkali terkendala oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama adalah tuntutan untuk segera mengenalkan materi pelajaran dan metode pengajaran yang baru. Fokus utama guru baru pada aspek akademik ini seringkali membuat mereka memiliki waktu yang terbatas untuk menjalin hubungan yang lebih personal dengan siswa. Akibatnya, proses pembentukan hubungan yang baik dengan siswa menjadi lebih lambat dibandingkan dengan hubungan yang telah terjalin sebelumnya dengan guru yang lama.

Perubahan dalam dinamika hubungan guru-siswa ini memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Dalam jangka pendek, beberapa siswa mungkin merasa kurang termotivasi karena merasa kehilangan kedekatan

emosional yang sebelumnya telah mereka bangun dengan guru lama. Ketidaknyamanan dan ketidakpastian yang timbul akibat perubahan ini dapat mempengaruhi konsentrasi dan minat belajar siswa. Namun, seiring berjalannya waktu, guru baru secara bertahap mulai mengenal karakteristik dan kebutuhan masing-masing siswa. Dengan upaya yang konsisten, guru baru dapat membangun hubungan yang lebih kuat dan saling percaya dengan siswa. Hubungan yang lebih baik ini pada akhirnya akan berdampak positif pada motivasi belajar siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

### 3.) Fluktuasi dalam Pencapaian Kompetensi

Pergantian guru membawa perubahan signifikan pada proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) dan berdampak langsung pada pencapaian kompetensi dasar siswa. Pada awal masa transisi, banyak siswa yang mengalami kesulitan dalam mengikuti pelajaran. Perbedaan gaya mengajar, metode penyampaian materi, dan tingkat interaktivitas yang diterapkan oleh guru baru menjadi tantangan tersendiri bagi siswa. Hal ini menyebabkan siswa merasa kebingungan dan kesulitan untuk memahami konsep-konsep yang diajarkan. Akibatnya, pencapaian kompetensi dasar siswa dalam mata pelajaran PAI mengalami penurunan.

Kesulitan adaptasi yang dialami siswa merupakan hal yang wajar terjadi. Siswa membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan gaya belajar yang baru dan membangun kembali hubungan yang baik dengan guru baru. Selain itu, perbedaan dalam materi yang diajarkan atau penekanan pada aspek tertentu dalam agama juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pemahaman siswa. Namun, seiring berjalannya waktu, sebagian besar siswa mulai beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Mereka belajar untuk memahami cara belajar yang baru dan mengembangkan strategi belajar yang lebih efektif.

Setelah melalui masa adaptasi, pencapaian kompetensi dasar siswa dalam mata pelajaran PAI secara perlahan mulai meningkat. Meskipun tidak serta-merta kembali ke tingkat pencapaian sebelumnya, siswa menunjukkan kemajuan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dukungan dan bimbingan yang tepat, siswa mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Namun, perlu diakui bahwa proses pemulihan ini membutuhkan waktu yang cukup lama, terutama bagi siswa yang memiliki kesulitan belajar atau membutuhkan perhatian khusus.

## 4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengajaran Guru PAI Pasca-Mutasi

### 4.3.1 Faktor Yang Menghambat

#### 1.) Akses yang sulit

SDN 17 Simpang Teritip yang terletak di kawasan yang cukup jauh dari pusat keramaian, bahkan mencapai jarak 20 kilometer dari kecamatan, menghadirkan tantangan tersendiri bagi guru-guru baru yang bertugas di sana. Letak sekolah yang berada di pelosok desa ini membuat aksesibilitas menjadi terbatas. Jarak tempuh yang jauh dan kondisi jalan yang mungkin tidak memadai tentu saja menyulitkan mobilitas guru dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun kegiatan di luar sekolah.

Selain tantangan geografis, keterbatasan infrastruktur komunikasi juga menjadi kendala yang signifikan bagi guru-guru baru di SDN 17 Simpang Teritip. Kurangnya jaringan tower dan akses internet yang stabil membuat guru sulit untuk terhubung dengan dunia luar dan mendapatkan informasi terkini. Keterbatasan ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan, mulai dari kesulitan mengakses materi pembelajaran digital, berkomunikasi dengan rekan sejawat di sekolah lain, hingga kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi pendidikan. Akibatnya, guru-guru baru mungkin merasa terisolasi dan kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan profesi di era digital.

### 4.3.2 Faktor yang Mendukung Mutasi Guru Pai di SDN 17 Simpang Teritip

#### 1.) Peningkatan Kualitas Pengajaran

Mutasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan langkah strategis yang seringkali dilakukan oleh lembaga terkait. Salah satu tujuan utama dari mutasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran, terutama di sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil. Sekolah-sekolah di daerah terpencil seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti terbatasnya akses terhadap sumber daya pendidikan, kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas, dan rendahnya motivasi belajar siswa.

Dengan memutasi guru PAI yang memiliki kualifikasi lebih baik atau pengalaman mengajar yang lebih luas ke sekolah-sekolah di daerah terpencil, diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran. Guru-guru yang berpengalaman dapat membawa inovasi dalam metode pengajaran, memperkaya materi pelajaran, dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Selain itu, kehadiran guru baru juga dapat memberikan semangat baru bagi siswa dan komunitas sekolah. Guru yang memiliki kualifikasi yang lebih baik juga diharapkan dapat menjadi role model bagi guru-guru lain di sekolah tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas keseluruhan proses pembelajaran.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah beliau mengatakan

“kebijakan mutasi guru pai ini tentunya juga bisa meningkatkan ualitas pembelajaran ya bu, karna pasti guru yang baru akan mengajarkan hal baru juga ke siswa. Walau ya memang itu sekali lagi saya katakana bukan hal yang mudah”

Mutasi guru PAI juga dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah kekurangan guru di beberapa daerah. Di daerah terpencil, seringkali terjadi kekurangan guru, terutama guru mata pelajaran tertentu seperti PAI. Dengan memutasi guru dari daerah yang kelebihan guru ke daerah yang kekurangan guru, diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut dan memberikan kesempatan bagi lebih banyak siswa untuk mendapatkan pendidikan agama yang berkualitas. Selain itu, mutasi guru juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan guru, terutama bagi guru yang ditempatkan di daerah yang sulit dijangkau. Dengan demikian, mutasi guru PAI dapat menjadi solusi yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan agama di seluruh wilayah, terutama di daerah-daerah yang membutuhkan perhatian khusus.

## 2.) Peningkatan Pengalaman Guru

Mutasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sebagai peluang pengembangan profesional merupakan suatu langkah yang dapat memberikan banyak manfaat bagi guru. Perpindahan tugas ke sekolah yang berbeda dapat menjadi kesempatan emas bagi guru untuk mengembangkan karier dan memperluas wawasan. Lingkungan sekolah

yang baru dengan karakteristik siswa, rekan kerja, dan budaya sekolah yang berbeda akan memberikan tantangan dan pengalaman baru yang dapat mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang.

Pengalaman mengajar di berbagai sekolah dapat memberikan perspektif baru yang lebih luas bagi guru PAI. Dengan berinteraksi dengan siswa dari latar belakang yang berbeda-beda, guru dapat memahami keragaman dalam memahami dan mempraktikkan ajaran agama. Hal ini akan membantu guru untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inklusif. Selain itu, guru juga dapat belajar dari pengalaman mengajar rekan sejawat di sekolah yang baru, sehingga dapat memperoleh ide-ide segar dan inovasi dalam pembelajaran PAI.

Mutasi guru PAI juga dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Dengan mendapatkan pengalaman di berbagai sekolah, guru akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kurikulum, metode pengajaran, dan evaluasi yang berbeda-beda. Pengalaman ini dapat membantu guru untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosialnya. Selain itu, mutasi guru juga dapat mendorong guru untuk terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan, sehingga dapat menerapkan metode pembelajaran yang lebih modern dan inovatif.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pengajaran. Dampak ini bersifat kompleks, baik dalam aspek kualitas pengajaran, hubungan guru dan siswa, maupun pencapaian tujuan pembelajaran. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru baru, baik dalam hal adaptasi dengan kurikulum, lingkungan sekolah, maupun hubungan interpersonal, dapat diatasi dengan waktu dan dukungan dari pihak sekolah.

Pencapaian pembelajaran yang sempat mengalami penurunan pada awal mutasi guru, secara bertahap dapat kembali meningkat setelah guru baru menyesuaikan diri dengan kondisi sekolah dan karakteristik siswa. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan dukungan yang maksimal dari pihak sekolah untuk memfasilitasi proses adaptasi guru baru agar dapat mencapai kinerja pengajaran yang optimal.

#### **4.3.3 Kompetensi Pedagogik Guru Baru**

Berdasarkan dari data wawancara dengan kepala sekolah tentunya kompetensi pedagogik guru baru ini dapat dilihat dari beberapa faktor.

##### **1. Kemampuan Memahami Siswa**

Ibu Kepala Sekolah Mengatakan:

“ya, jadi untuk kompetensi guru di bagian pedagogik. Pertama yang paling menonjol adalah kemampuan guru baru itu untuk memahami siswa. Kita tau ya bu di sekolah ini setiap siswa pasti memiliki latar belakang yang berbeda tentu sikap dan karakternya juga pasti beda.”

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa guru baru perlu menggali lebih dalam tentang latar belakang siswa, baik dari segi sosial, budaya, maupun

kebutuhan belajar mereka yang unik. Pemahaman yang mendalam ini akan memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode pengajaran, terutama dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam yang sangat personal dan melibatkan nilai-nilai moral serta etika.

#### **4.4 Dukungan Kepala Sekolah dan Rekan Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan salah seorang guru beliau mengatakan bahwa:

“Pasti ya bu, kita disini pasti selalu membantu guru yang baru dimutasi di tempat kita ini karna sebagai pendidik pastinya kan kita harus saling menolong rekan sejawat apa yang sulit bagi dirinya”

Hal di atas juga di dukung dengan pernyataan kepala sekolah yang mengatakan:

“Sebagai kepala sekolah ya tentunya saya akan memberikan bantuan ataupun dukungan semaksimal mungkin akan saya lakukan. Contoh seperti mensosialisasikan peraturan yang ada dan memfasilitasi kebutuhan mengajar guru selagi memang itu memungkinkan”

Dari dua penjelasan di atas tentu dukungan yang diberikan guru serta rekan sejawat tetap ada dilakukan seperti dukungan moral untuk saling membantu serta dukungan moril jika memang itu masih memungkinkan.

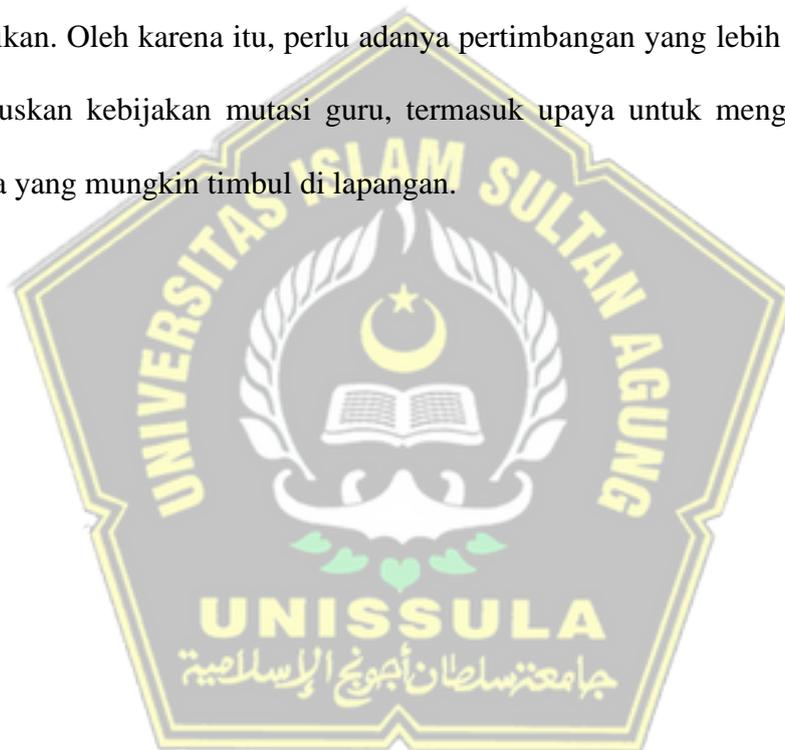
#### **4.5 Komparasi dengan Penelitian Terdahulu**

##### **4.5.1 Hasil dengan penelitian terdahulu**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya kesamaan temuan dengan penelitian sebelumnya terkait kebijakan mutasi guru. Kedua penelitian ini sepakat bahwa tujuan utama dari mutasi guru adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah-sekolah. Namun, penelitian terkini ini mengungkap tantangan unik yang dihadapi oleh guru-guru baru yang dimutasikan ke SDN 17 Simpang Teritip. Kendala utama yang dihadapi adalah

sulitnya akses ke sekolah tersebut. Kondisi geografis yang menantang telah menghambat proses adaptasi guru baru, sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran di kelas.

Lebih lanjut, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kebijakan mutasi guru, meskipun memiliki tujuan yang baik, tidak selalu berjalan mulus. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi geografis dan infrastruktur yang kurang memadai dapat menjadi penghambat dalam mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan mutasi guru, termasuk upaya untuk mengatasi kendala-kendala yang mungkin timbul di lapangan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Evaluasi terhadap dampak mutasi guru PAI di SDN 17 Simpang Teritip menghasilkan temuan yang kompleks. Terdapat sejumlah perubahan signifikan yang terjadi dalam dinamika pembelajaran pasca mutasi. Di satu sisi, mutasi ini telah membawa angin segar dengan hadirnya guru-guru baru yang memiliki perspektif dan metode pengajaran yang berbeda. Hal ini berpotensi meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan variasi dalam pendekatan pengajaran. Namun, di sisi lain, proses adaptasi yang tidak berjalan mulus juga menimbulkan sejumlah tantangan, seperti kesulitan dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan sejawat, serta perbedaan dalam gaya mengajar.

Untuk memaksimalkan dampak positif dari mutasi dan meminimalisir dampak negatifnya, perlu dilakukan beberapa langkah strategis. Pertama, penting untuk memberikan dukungan yang komprehensif kepada guru-guru baru yang dimutasi. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, mentoring, dan fasilitasi dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah yang baru. Kedua, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program mutasi dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Ketiga, melibatkan seluruh stakeholder, termasuk guru, siswa, orang tua, dan kepala sekolah, dalam proses evaluasi dan perbaikan. Dengan melibatkan semua pihak, diharapkan dapat tercipta solusi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung

lainnya, seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta adanya sistem dukungan yang kuat dari pemerintah dan masyarakat.

## **5.2 Implikasi**

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan. Sekolah perlu menyediakan program orientasi yang komprehensif bagi guru baru untuk mempercepat proses adaptasi. Selain itu, sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Dinas pendidikan, di sisi lain, perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung mobilitas guru dan menyediakan pelatihan-pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi guru. Dengan demikian, mutasi guru dapat menjadi sebuah proses yang positif dan memberikan manfaat bagi seluruh komponen pendidikan.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari tentang keterbatasan penelitian ini yang dimana lingkup penelitian ini terfokus pada satu sekolah tertentu, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada konteks sekolah lainnya. Perbedaan karakteristik siswa, lingkungan sekolah, serta kebijakan institusi yang unik pada setiap sekolah dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan sampel sekolah yang lebih beragam untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti ukuran kelas, latar belakang sosioekonomi siswa, atau kepemimpinan

sekolah, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi variabel dependen yang diteliti.

#### 5.4 Saran

Agar proses adaptasi guru yang baru dimutasi dapat berjalan lancar, pihak sekolah perlu menyelenggarakan program orientasi yang komprehensif. Program ini harus dirancang untuk membantu guru baru memahami visi, misi, dan budaya sekolah, serta memperkenalkan mereka pada sistem pembelajaran, kurikulum, serta tata tertib yang berlaku. Selain itu, dukungan berkelanjutan dari rekan sejawat dan pimpinan sekolah juga sangat penting untuk membantu guru baru merasa diterima dan terintegrasi dalam lingkungan kerja yang baru.

Di sisi lain, dinas pendidikan memiliki peran yang krusial dalam memastikan kesiapan guru menghadapi mutasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan-pelatihan yang relevan, seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen kelas, dan pengembangan kurikulum. Selain itu, dukungan moral dan material juga perlu diberikan kepada guru yang akan dimutasi, misalnya dalam bentuk tunjangan mutasi atau fasilitas penunjang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AM, Sardiman, (2005), *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru*, Jakarta: Rajawali Cet k V, hlm 125
- Ashlan, Siad, Akmaluddin, (2021), *MANAJEMEN KINERJA GURU: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Penerbit Yayasan Barcode: Makassar
- Abdorrhakman, Gintings, (2008), *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Buah Batu, hlm, 162
- Darajat, Zakiyah, (2005), *Kepribadian Guru*, Jakarta: Bulan Bintang Edisi VI, hlm 10.
- Darajat, Zakiah, dkk, (2012), *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet, II, Hlm, 86
- Ellyzar, Nova, Mukhlis Yunus, Amri, (2017), “*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*”, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No.1, September, hlm.36
- Ghazali, Marlina, (2013). *Optimalisasi Peran Lembaga Pendidikan Untuk Mencerdaskan Bangsa*, *Jurnal Al-Ta‘dib*, Vol. 6, No, hlm. 128
- Gusman, (2020), *Habungan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agama*, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* Vol.2 No 1, hlm.293-301

Hakim, (2018), *Eksistensi Guru Honor Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di Seluruh Wilayah I Kcc. Barombong Kab.Gowa*, Makasar; Tesis.Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.

Juliani, (2006), *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Kariawan melalui kemampuan memotivasi Membangun Hubungan yang efektif Merencanakan dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi*, Majalah ilmiah Inspiratif, Vol.1No 01.

KEMENDIKBUD, *Pengantar Umum*.

Kurniawan, Asep, (2018), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

L, Idrus, (2019), *EVALUASI DALAM PROSES PEMBELAJARAN*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume. 9, No. 2 Agustus, hlm 924.

Moleong, Lexy J, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhaimin, (2012), *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm, 78.

Mufaizah, Fika, (2017), *Pengaruh Mutasi dan rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta, hlm.2

Muspawi, Mohamad, (2021), *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari, hlm 103

- Nurjaman, (2017), *Implikasi UU Sisdiknas Terhadap Pendidikan Islam*, Jurnal Pendidikan UNIGA.Vol.7 No, hlm 52-60
- Puspitasari, Amanda Yola, Dian Marlina Verawati, (2021), *Menakar Mutasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan*, Jurnal Manajemen Bisnis, April, hlm. 159
- Putri, (2020), *Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakala Kecamatan Kubung Kabupaten Solok*, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan ,Vol 2 No.1,hlm. 440-446
- Ramayulis, (2002), *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Kalam Mulia, Hlm 13
- Ramayulis, (2002), *Metodologi Pendidikan Agama Islam Cet. I*; Jakarta: Kalam Mulia, hlm.331.
- Roestiyah NK, (2001), *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan* Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, hlm 175.
- Sabri, Ahmad, (2005), *Strategi Belajar Mengajar*, Cet. I; Jakarta: Ciputat Press, hlm 138
- Sudiono, Anas, (2005), *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 1
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Ed. 1, hlm. 179

*Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (2003), Nomor 20, Bandung:

Fokusmedia, hal, 3.

Warsah, (2018), *Relevansi Relasi Sosial Terhadap Motivasi Beragama Dalam Mempertahankan Identitas Kesilaman di Tengah Masyarakat Multi Agama (Studi Fenomologi di Desa Suro Bali Kepahiang Bengkulu, Konstekstualita.*

Yusuf, A. Muri, (2000), *Pengantar Ilmu Pendidikan* Jakarta: Balai Aksara Edisi III, hlm 54.

