

**DAMPAK KEBIJAKAN MUTASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN X
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



OLEH

ASBANDI

NIM 1209812

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2016

ABSTRACT

Asbandi. 2016. The Effects of Teachers' Work Mutation Policy toward Primary Teachers' Performance at X Municipality Solok Selatan Regency. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

The researcher found that there was a bad perception on the civil servant teachers' work mutation policy at X Municipality. This research analyzes the policy making process up to its release as well as the doer and the environment of the policy. It is done since there was still a phenomenon in which the teachers' work performance was still low despite the fact that the policy had been applied.

The design of this research was qualitative. There was no population of the research. The informant was chosen by using the purposive sampling and snowball sampling techniques. Data were obtained by using the unstructured and full-participative observation, unstructured interview, and documentation. They were determined by using the credibility, transferability, dependability, and confirmability test.

There are two research results. First, the teachers' mutation policy is a fundamental national personnel system management function. However, it often causes negative perception and problems. It is mostly not done according to the evaluation toward the personnel needs. Even worst, it is done due to political influences without looking at the significant effect on the personnel's performance. Second, the mutation effects teachers' work performance by building up their working spirit because it will lead them to a new and fresh work atmosphere. As a result, they can improve their competences as educators. However, their old work place will face problems in providing the public service for education. On the contrary, the new work place will create competitions and the changing of the organization's cultural climate.

ABSTRAK

Asbandi, 2016. Dampak Kebijakan Mutasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Peneliti melihat terdapat konotasi buruk dalam kebijakan mutasi guru PNS di Kecamatan X. Mendalami proses pembuatan kebijakan mutasi hingga dikeluarkan atau dihasilkan kebijakan, pelaku kebijakan dan lingkungan kebijakan tersebut. Fenomena yang terjadi masih rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan X, padahal kebijakan mutasi telah diberikan.

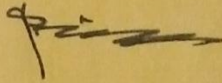
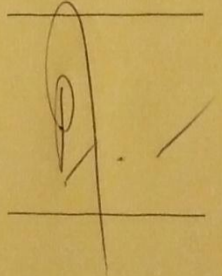
Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tidak menggunakan populasi, penentuan informan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling technique*. Data penelitian dikumpulkan melalui data dengan teknik observasi partisipatif lengkap, Pengumpulan data dengan teknik observasi tidak berstruktur. Pengumpulan data dengan teknik wawancara tak terstruktur dan pengumpulan data dengan teknik pengumpulan dokumen. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas).

Hasil analisis data menunjukkan: 1) Kebijakan mutasi guru merupakan salah satu fungsi manajemen sistem kepegawaian Negara yang sangat fundamental, namun, sering kali mutasi pegawai ASN yang terjadi menimbulkan konotasi negatif, berbagai persoalan atau pun masalah. Mutasi kadang tidak sesuai dengan evaluasi terhadap berbagai persoalan kebutuhan kinerja pegawai dan bahkan mutasi dilakukan akibat dipengaruhi oleh kepentingan politik tertentu tanpa dampak yang signifikan terhadap kinerja, 2) Dampak terhadap kinerja guru adalah muncul kembali semangat kerja, karena melalui mutasi akan mengantarkannya pada penyegaran kerja, menuju suasana kerja baru, sehingga guru dapat lebih meningkatkan kompetensi, kinerja, serta profesionalitas dalam karier selaku tenaga pengajar dan pendidik. Sedangkan bagi tempat kerja yang ditinggalkan akibat mutasi praktis mengalami kendala dalam melaksanakan pelayanan publik di bidang pendidikan, dan bagi tempat pekerjaan yang baru justru akan menciptakan kompetisi dan perubahan iklim budaya organisasi.

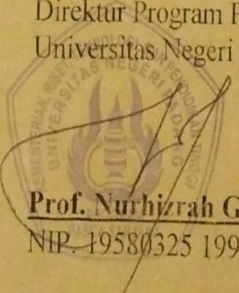
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Asbandi*

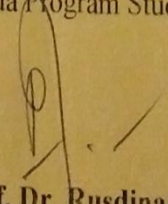
NIM. : 1209812

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram</u> Pembimbing I	 _____	_____
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing II	 _____	_____

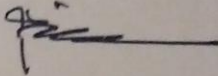
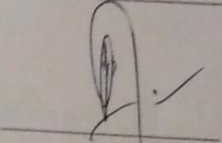
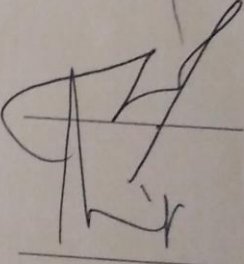
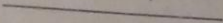
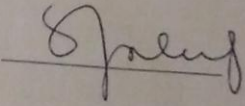
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Syahniar, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Asbandi*

NIM. : 1209812

Tanggal Ujian : 11 - 8 - 2016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul "**Dampak Kebijakan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan**" ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2016
Saya yang menyatakan



ASBANDI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah dan Fokus Penelitian	8
C. Tujuan dan Manfaat	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kebijakan	11
B. Mutasi Kerja Guru	16
1. Pengertian Mutasi Kerja Guru	16
2. Faktor – faktor Penyebab Mutasi.....	17
3. Tujuan Mutasi dan Dampak Mutasi.....	20
C. Kinerja Guru	23
1. Pengertian Kinerja Guru	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	25
D. Dampak Kebijakan Mutasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	32
B. Informan Penelitian.....	32
C. Teknik Pengumpulan Data.....	35

D. Teknik Menjamin Keabsahan Data	37
E. Teknik Analisis Data	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Temuan Umum	41
2. Temuan Khusus	42
B. Pembahasan	63
1. Kebijakan Mutasi Guru	63
2. Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Guru	67
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Implikasi	73
C. Saran	74
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Informan	34

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Satellite Model Hersey, Blanchard dan Johnson.....	27
Gambar 2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Format Observasi.....	78
Lampiran 2. Format Wawancara.....	79
Lampiran 3. Format Jawaban Responden	80
Lampiran 4. Lembar wawancara dan Observasi	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semenjak era reformasi tahun 1998 terjadi perubahan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemerintahan bersifat sentralistik berubah menjadi desentralistik, dimana peranan daerah lebih diberdayakan melalui penerapan otonomi daerah. Secara fundamental, penyelenggaraan otonomi daerah dimaksudkan untuk mengoptimalkan fungsi pemerintahan yang meliputi: pemberian pelayanan yang lebih baik; fungsi pengaturan; fungsi pembangunan; fungsi perwakilan; dan fungsi koordinasi. Dapat dikatakan bahwa hakikat dan tujuan dari otonomi daerah, salah satunya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik, guna meningkatkan pelayanan publik. Titik berat pelaksanaan otonomi daerah diletakkan di kabupaten atau kota.

Kabupaten Solok Selatan adalah daerah pemekaran baru yang dibentuk pada 7 Januari 2004. Luas wilayah Kabupaten Solok Selatan $\pm 3.346,20 \text{ km}^2$ dengan jumlah penduduk 147.639 jiwa pada tahun 2011. Terdiri atas 7 kecamatan, diantaranya Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh (KPGD), Kecamatan Sungai Pagu, Kecamatan Sangir, Kecamatan Sangir Batang Hari, Kecamatan Sangir Jujuan, Kecamatan Sangir Balai Janggo dan Kecamatan Pauh Duo. KPGD terletak dibagian paling utara Kabupaten Solok Selatan dan berbatas langsung dengan Kabupaten Solok, terdiri atas 4 Kenagarian yaitu, Nagari Pakan Rabaa, Pakan Rabaa Tengah, Pakan Rabaa Utara dan Pakan

Rabaa Timur. KPGD memiliki Sekolah Dasar sebanyak 22 sekolah yang tersebar merata di setiap kenagaraian tersebut.

Sebagai daerah pemekaran baru, pemerintahan Kabupaten Solok Selatan terutama Kecamatan X belum begitu mapan dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia guru pada jajaran dinas pendidikan Kabupaten Solok Selatan. Permasalahan terutama dalam bidang mutasi atau perpindahan tempat kerja guru. Berdasarkan teori keadaan demikian menjadi wajar, menurut Swasono (1987:227) “semakin mantap atau maju suatu organisasi semakin rendah tingkat perpindahan pegawainya, organisasi yang memiliki tenaga muda akan memiliki tingkat perpindahan yang lebih tinggi dari pada organisasi yang mempunyai tenaga yang relatif tua”. Pernyataan tergambar pada persoalan, kondisi tenaga pendidik dan kependidikan di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan.

Fenomena mutasi atau perpindahan dengan distribusi dan komposisi guru yang belum ideal sangat dirasakan di KecamatanX. Kesan tersebut diperoleh berdasarkan pengamatan di lapangan, pengamatan langsung yang dilakukan dalam kurun waktu satu tahun belakangan ini pada sekolah-sekolah di kecamatan X. Sejak Oktober 2013 peneliti mengetahui setidaknya telah terjadi mutasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 3 kali secara besar-besaran hingga Juni 2014. Periode yang sama juga terjadi cukup banyak mutasi secara individu untuk berbagai kepentingan yang dilakukan secara mendadak.

Mutasi kerja guru di Kecamatan X, sepertinya tidak lagi dalam hal peningkatan kinerja, akan tetapi mutasi memperebutkan tempat yang dianggap dapat memberi kemudahan, kesenangan diri, gengsi atau pencitraan, mengurangi *cost* dan resiko kerja serendah mungkin. Sifat dasar manusia memang demikian, akan tetapi bekerja dengan pemerintah sebagai penyelenggara Negara tentu memiliki etika dan ketentuan yang harus dihormati. Kurang tepat mutasi yang terkesan memaksakan diri, menciptakan konflik di sekolah agar terjadi mutasi kerja, meminta bantuan kalangan pejabat hingga mengabaikan prinsip-prinsip mutasi.

Fenomena yang muncul saat ini seperti, timbulnya keengganan guru untuk mengajar di daerah yang dianggap sulit, terisolir, terpencil dan membutuhkan biaya dan tenaga yang cukup besar untuk mengajar ditempat tertentu. Terutama seperti yang terjadi di SDN 13, 14, 17, dan 19 Kecamatan X. Sekolah-sekolah tersebut terletak diwilayah Kenagarian dengan kondisi geografis berbukit-bukit dan sulit diakses transportasi maupun komunikasi. Tenaga guru yang ditempatkan di sekolah-sekolah tersebut dikonotasikan sebagai guru berprestasi rendah, guru hukuman atau demosi, guru yang tersisih akibat perebutan penempatan di sekolah-sekolah pinggir jalan lintas Sumatera Barat – Jambi. Kesan bagi guru yang ditempatkan di wilayah tersebut adalah pilihan terakhir, terpaksa dijalani dari pada bertempat tugas di sekolah-sekolah yang lebih jauh lagi dari tempat tinggal.

Tenaga guru yang dianggap profesional dan berkompentensi atau guru yang memiliki relasi kuat dengan pengambil kebijakan dapat dengan mudah memilih tempat mengajar di pusat Kecamatan atau Kabupaten yang dekat dengan tempat tinggal pemohon. Permintaan dan dikabulkannya permohonan pindah tugas guru ke sekolah-sekolah pusat kecamatan atau sekolah yang berada dekat dengan tempat tinggal guru terus terjadi. Meskipun proses mutasi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan pada sistem pendidikan di Indonesia adalah merupakan tanggung jawab dinas pendidikan, semestinya memperhatikan proses dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dinas pendidikan Kabupaten terkesan memberi kelonggaran dan kemudahan untuk mutasi dan guru cenderung memaksakan keinginan pribadi dengan berbagai cara untuk dimutasi ke tempat yang disenangi, terkadang terabaikan rasa nasionalisme, pengabdian yang tulus berubah menjadi perhitungan untung rugi (balas jasa) bagi kepentingan diri pribadi, serta prinsip bersedia ditempatkan dimana saja di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tidak lagi dijadikan pembangkit rasa cinta tanah air bagi diri guru.

Trend tersebut dibenarkan oleh Bupati Kabupaten setempat, dalam dua kali perbincangan di tempat terpisah dengan guru-guru SDN 19 termasuk peneliti. Pernyataan yang muncul dari percakapan tersebut yaitu “bapak/ibu guru mengajar ditempat yang sulit itu luar biasa, saat ini guru-guru kita kebanyakan lebih memilih bertugas di sekolah-sekolah dekat rumahnya atau rumah orang

tuanya, tidak mau jauh-jauh, hampir tiap hari ada yang minta mutasi agar dipindahkan ke sekolah dekat rumah mereka” (SDN 19, Senin, 7 Juli 2014). Pembelajaran dari ungkapan tersebut adalah hampir dipastikan proses pembelajaran terganggu akibat guru bersangkutan sibuk dan meninggalkan tugas karena urusan administrasi kepindahan dan dan selama proses mutasi berlangsung tentu terjadi kekosongan guru untuk beberapa waktu.

Menentukan dampak kebijakan secara objektif berawal dari mempelajari hubungan-hubungan antar unsur kebijakan sampai munculnya kebijakan tersebut. Menurut Fattah (2013:27) terdapat hubungan timbal balik antara 3 unsur dalam kebijakan, yaitu kebijakan, pelaku kebijakan dan lingkungan kebijakan. Berdasarkan keterangan tersebut penelitian dampak suatu kebijakan akan menggali secara terperinci unsur-unsur yang terdapat didalamnya, beranjak dari kebijakan yang telah dilahirkan, pelaku pembuat kebijakan yaitu dinas pendidikan bersama BKD dan pihak yang menjalankan kebijakan yaitu guru Sekolah Dasar, serta dampak yang paling penting adalah terhadap lingkungan pendidikan sebagai tempat kerja pelaku menjalankan kebijakan.

Dampak kebijakan mutasi guru terhadap sekolah atau lingkungan, terutama siswa dapat diperkirakan dengan seberapa sering guru meninggalkan tugas dengan alasan pengurusan berbagai administrasi mutasi tersebut. Keluhan-keluhan masyarakat (orang tua siswa) menyangkut kuantitas dan kualitas guru pada tempat tertentu. Dari segi perilaku, kepribadian, kompetensi diri guru diasumsikan berkinerja rendah, karena selalu memikirkan cara untuk dapat

dimutasi, terkadang memunculkan berbagai pemicu seperti, tidak mengerjakan berbagai tugas administrasi yang menjadi tugas pokok, sengaja melanggar disiplin, menciptakan konflik dan lain-lain.

Apabila mutasi terjadi, sekolah yang ditinggalkan belum tentu terdapat guru pengganti, hubungan psikologis dan sosial agak terganggu bagi guru yang pindah, begitu juga guru yang tetap tinggal merasa canggung karena tenaga guru yang pindah tersebut begitu dibutuhkan, mitra kerja yang baik dan diharapkan dapat memberi perubahan untuk kemajuan sekolah. Pada sisi positif lain, guru yang ditinggalkan merasa lega, karena berpeluang menduduki karier yang ditinggalkan. Penyesuaian diri pada tempat tugas baru juga memerlukan waktu beberapa minggu sampai pelaksanaan tugas normal seperti sebelumnya. Segi positif lain dari mutasi kerja guru adalah mutasi memberikan penyegaran bagi guru yang sudah lama mengajar pada suatu sekolah, kebosanan atau jenuh yang dirasakan dapat diatasi dengan mutasi kerja.

Seharusnya kebijakan mutasi kerja yang dilakukan berdampak positif bagi guru yang mengalami mutasi. Dari aspek peningkatan kinerja yang terlihat setelah mutasi terjadi merupakan harapan dari tujuan mutasi. Pola mutasi diharapkan searah dengan pola pengembangan kemampuan guru, yaitu aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, dan berdampak pada kemampuan kerja yang prima, melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dampak mutasi bagi lingkungan baru yang ditempati adalah munculnya inovasi-inovasi dan persaingan dalam organisasi yang ditempati.

Menurut Yahya (2011:16) “jika ingin meningkatkan level kinerja sekolah, satu hal yang sangat urgen adalah penguatan pembelajaran di kelas, ini harus menjadi komitmen pemerintah melalui lembaga yang menangani standar kompetensi guru”. Beranjak dari pendapat tersebut, pengambilan kebijakan yang terkesan subjektif, mekanisme akuntabilitas tidak dijalankan, tentu menimbulkan diskriminasi dan cenderung memaksakan kepentingan untuk keinginan pribadi, pada akhirnya kinerja sekolah tidak akan meningkat.

Pendapat Heryati (2014:66) menyebutkan salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga pendidikan adalah mutasi yang terjadi dalam organisasi kadang-kadang berkonotasi buruk. Begitu pula dampak dari Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 22 Tahun 1999, serta PP No. 9 tahun 2009 tentang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai telah memicu berbagai keputusan mutasi atas kepentingan pribadi PNS atau pun oknum pejabat pembina Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah.

Menurut pandangan Moehariono (2012:227), potret kehidupan PNS termasuk guru berstatus PNS di Indonesia dewasa ini, adanya diskursus rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan persoalan-persoalan PNS lainnya.

Berdasarkan keterangan di atas, peneliti ingin menguji melalui penelitian secara empirik “Apakah kebijakan mutasi yang telah dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan bersama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok Selatan memberi dampak terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan X?”. Serta, bagaimana dampak kebijakan mutasi kerja guru Sekolah Dasar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan?.

Oleh karena itu, tesis ini diberi judul “Dampak Kebijakan Mutasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan”.

B. Masalah dan Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah terlihat bahwa masih rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan X, meskipun kebijakan mutasi telah diberikan. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Bagi guru sekolah dasar, kinerja berkaitan dengan tugas guru sekolah dasar yaitu tugas rutin melakukan pembelajaran, melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran tersebut.

Masalah yang dipaparkan pada latar belakang masih bersifat umum, masalah dan fokus penelitian yang menjadi ruang lingkup penelitian ini, akan difokuskan pada masalah kebijakan mutasi kerja guru yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan dan dampak kebijakan tersebut terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan X.

Peneliti melihat terdapat konotasi buruk dalam kebijakan mutasi guru PNS di Kecamatan X. Mendalami kebijakan mutasi yang telah dikeluarkan, kemudian melihat dampak kebijakan tersebut terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian dari aspek guru Sekolah Dasar yang mengalami mutasi kerja, baik mutasi akibat kebijakan manajemen maupun mutasi atas permintaan sendiri. Penelitian ini mengkaji masalah utama yaitu bagaimana dampak kebijakan mutasi kerja guru Sekolah Dasar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan?.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menemukan gambaran faktual tentang mutasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan X. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dampak kebijakan mutasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan X Kabupaten Solok Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini berkenaan dengan teori dan konsep tentang perilaku individu dalam organisasi. Karena itu, mengungkapkan peran-peran individu dalam organisasi, merupakan kajian yang sangat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berkaitan dengan teori dan konsep mutasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bahan masukan bagi pimpinan agar dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya menciptakan dan melaksanakan kebijakan manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja guru sekolah dasar.
2. Guru sekolah dasar dapat mengetahui proses dan dampak mutasi kerja guru yang ideal.
3. Bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan terutama kajian-kajian yang berkaitan dengan kebijakan, mutasi kerja guru dan kinerja guru sekolah dasar.
4. Dapat dijadikan rujukan alternatif bagi perbaikan dan peningkatan mekanisme pembinaan kepegawaian terutama bagi guru PNS sekolah dasar.