

## ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA LINIERITAS GURU

Pepen Supendi<sup>1</sup>, Dedeh Sariah<sup>2</sup>, Ratna Rukmana<sup>3</sup>

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia<sup>1,2</sup>, MTs Negeri 6 Sumedang<sup>3</sup>

Email: [supendi\\_p@uinsgd.ac.id](mailto:supendi_p@uinsgd.ac.id), [de2h.sr@gmail.com](mailto:de2h.sr@gmail.com), [ratna.rukmana@gmail.com](mailto:ratna.rukmana@gmail.com)

### Abstract:

*This research aims to analyze the management of educational institutions in overcoming the problem of teacher linearity. Focus on transfer strategies and internal policies of school principals. The method used in this research is qualitative with literature study techniques. The aim of this research is to describe the transfer strategy and internal policies of school principals as an effort to overcome teacher linearity. The teacher transfer strategy is an effort to overcome teacher linearity and as a solution to teacher equality. However, this transfer strategy also faces challenges, such as difficulties in adapting to teachers and students in new schools and uneven teacher transfers. The second strategy, the principal's internal policy, this policy is carried out in PAUD educational institutions. As the establishment of PAUD educational institutions increases, there are limited PAUD teachers with appropriate qualifications. The school principal makes internal policies, namely prioritizing teachers who graduate from religious education (for Radhatul Anfal), providing personal development facilities, holding training and seminars and collaborating with the RA organization. The implementation of this policy experiences weaknesses related to costs and time which can disrupt learning activities. Regular evaluation of these two strategies is essential to measure effectiveness, ensuring fair implementation of the program for all teachers.*

**Keywords:** Strategic management, linearity, transfer, internal school policy

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen lembaga Pendidikan dalam mengatasi promblematika linieritas guru. Fokus pada strategi mutasi dan kebijakan internal kepala sekolah. Metode yang digunakan penelitian ini kualitatif dengan Teknik studi literatur. Tujuan penelitian ini yaitu mendeksripsikan strategi mutasi dan kebijakan internal kepala sekolah sebagai upaya mengatasi linieritas guru. Strategi mutasi guru sebagai upaya mengatasi linieritas guru dan sebagai penyelesaian pemerataan guru. Namun strategi mutasi ini juga mengalami tantangan, seperti kesulitan adaptasi guru dan siswa di sekolah baru serta tidak meratanya perpindahan guru. Strategi yang kedua, kebijakan internal kepala sekolah, kebijakan ini dilakukan di lembaga Pendidikan PAUD. Seiring meningkatnya pendirian lembaga Pendidikan PAUD sementara terbatasnya guru PAUD yang sesuai kualifikasi. Kepala sekolah membuat kebijakan internal yaitu prioritas guru lulusan Pendidikan agama (bagi Radhatul Anfal), menyediakan fasilitas pengembangan diri, mengadakan pelatihan dan seminar serta bekerjasama dengan organisasi RA. Implementasi kebijakan ini mengalami kelemahan terkait biaya dan waktu yang dapat mengganggu aktivitas belajar. Evaluasi secara berkala terhadap dua strategi ini sangat penting untuk mengukur efektivitas, memastikan pemberlakukan program secara adil untuk semua guru.

**Kata Kunci:** Manajemen strategi, linieritas, mutasi, kebijakan internal sekolah

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Pendidikan menjadi sebuah aset bagi lembaga pendidikan. Sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif berkelanjutan, sebab aset-aset manusia (pendidik pada lembaga Pendidikan) memiliki pengetahuan dan keberagaman sosial yang sulit dimodifikasi oleh lembaga lain (Jaja Jahari, 2018). Sehingga sumber daya manusia pendidikan perlu pengelolaan dengan baik, supaya tercapai tujuan pada lembaga pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi pendidikan yaitu guru sebagai tenaga pendidik.

Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil pembelajaran, membimbing dan melatih (UU Sisdiknas, 2003). Dalam melaksanakan proses pembelajaran tentunya diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (kompetensi) serta persyaratan minimal (kualifikasi) yang harus dimiliki guru. Kompetensi guru mencakup aspek kognitif, kepribadian, sosial dan profesional (Undang-Undang Nomor 14, 2005). Sejalan dengan kompetensi, aspek linieritas bagi guru menjadi hal yang signifikan. Linieritas atau kesesuaian latar belakang Pendidikan guru memiliki pengaruh dalam proses pembelajaran (Cahyo et al., 2019).

Linieritas bagi guru yang telah bersertifikat pendidik merupakan kesesuaian antara sertifikat pendidik dengan mata Pelajaran yang diampu oleh guru. Adapun penataan linieritas guru bersertifikat pendidik diperuntukan bagi guru kelas, guru mapel, guru BP, guru bimbingan khusus dan guru TIK (Permendikbudristek No 46, n.d.). Definisi operasional linieritas yaitu kesesuaian antara ilmu pendidikan yang dipelajari secara formal dengan tugas mengajar yang diampunya (Cahyo et al., 2019).

Kebijakan pemerintah tentang linieritas belum sejalan dengan kondisi di lapangan. Beberapa lembaga pendidikan terpaksa mengabaikan kebijakan linieritas tersebut karena desakan kebutuhan guru yang harus segera dipenuhi. Madrasah maupun sekolah merekrut guru-guru yang tidak sesuai dengan bidang studi formal. Apalagi terjadi pada guru PAUD, karena minimnya minat menjadi guru PAUD sementara makin banyaknya berdiri lembaga-lembaga pendidikan PAUD. Profesi guru PAUD sering dijadikan pilihan cadangan, bahkan ada yang beranggapan menjadi guru PAUD cukup lulusan SMA. Ketidaktahuan Masyarakat, juga kurangnya sosialisasi dari pemerintah mengakibatkan presentase guru PAUD yang sesuai akademik rendah. Sementara kebijakan pemerintah bahwa guru PAUD harus lulusan yang linier dengan bidang Pendidikan Anak Usia Dini (Diah & Nazidah, 2022)

Permasalahan lainnya dalam menghadapi problematika linieritas guru yang terjadi di lapangan terjadi di beberapa madrasah maupun sekolah. Guru mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Beberapa guru kelas pada tingkat Sekolah Dasar tidak mempunyai latar belakang Pendidikan sekolah Dasar (PGSD) tetapi mengajar sebagai guru kelas yang harus mengajarkan seluruh mata pelajaran (Giselawati & Fathonal, 2022).

Permasalah berikutnya mengenai guru lulusan PGSD mengajar PAI, karena sekolah masih kekurangan guru untuk mengajar PAI (Cahyo et al., 2019). Permasalahan linieritas lainnya terjadi pada guru PAUD seperti di RA Masyithoh 11 Karang Sari, guru-guru yang ada sekarang belum memenuhi standar nasional kualifikasi akademik sebagai pendidik PAUD.

Tidak relevannya latar belakang Pendidikan mereka dengan sistem Pendidikan Anak Usia Dini. Di RA Msyithoh 11 Karang Sari terdapat Sembilan orang guru yang mengajar pada tiga kelas. Dua orang guru S1 PG-PAUD, satu orang S1 bukan dari PGPAUD, dan tujuh orang guru belum sarjana. Karena keterbatasan SDM, peran guru di RA Msyithoh 11 Karang Sari digabungkan antara mengajar di kelas dan mengurus administrasi (Shofiah & Munandar, 2023).

Permasalahan linieritas guru menjadi tantangan bagi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan sekaligus sebagai manajer pendidikan melakukan upaya dan strategi supaya proses pembelajaran berhasil sesuai dengan tujuan pendidikan. Seperti dalam penelitian (Fauzi, 2019) dalam rangka *me-linier*-kan guru, pemerintah Kabupaten Jember mengimplementasikan kebijakan mutasi. Upaya mutasi tersebut sebagai Upaya pemerataan kebutuhan guru PNS di Kabupaten Jember. Strategi lainnya melalui pemberlakuan kebijakan internal di madrasah atau sekolah seperti penelitian (Shofiah & Munandar, 2023)) strategi kebijakan mengutamakan Pendidikan agama, pemberian fasilitas untuk pengembangan diri, penyenggaraan pelatihan mandiri, mengadakan seminar, melibatkan organisasi pendidik.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari beberapa penelitian tentang strategi mengatasi problematika linieritas guru. Penelitian ini menjadi pembeda dari penelitian lainnya yakni menganalisis beberapa strategi yang telah dilakukan kepala sekolah berupa kelebihan dan kelemahan dari tiap strategi. Sehingga tujuan dari penelitian ini yakni mendeksripsikan strategi mutasi dan kebijakan internal kepala sekolah sebagai upaya mengatasi linieritas guru. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini yakni beberapa jurnal yang berkaitan dengan masalah linieritas guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Teknik studi literatur. Kajian literatur sebagai alat yang penting untuk *contect review*, karena literatur bermanfaat dan membantu untuk memberi konteks dan arti terhadap tulisan yang sedang dikaji (Martiarah Tauhid et al., 2020). Pengumpulan data dengan cara melakukan identifikasi sumber literatur ilmiah melalui kepustakaan. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya pemecahan masalah secara kritis berdasarkan sumber Pustaka yang relevan. Tahapan ini dilakukan dengan berhadapan langsung dengan teks, serta berhadapan langsung dengan sumber data yang berasal dari jurnal (Lasaiba, 2022). Adapun jurnal yang digunakan sebagai sumber data berjumlah tiga jurnal sebagai berikut

No	Judul Jurnal	Penulis	Nama Jurnal	Tahun
1	Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember	Imron Fauzi	Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam	2019
2	Dilema Linieritas dan Kualifikasi Akademik: Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD	Shofiah A Munandar C	Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini	2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Strategi Mutasi Guru

Strategi mutasi sebagai salah satu upaya mengatasi problematika linieritas guru. Berdasarkan data, masalah yang sedang berkembang dalam dunia pendidikan yakni kurang tepatnya distribusi guru. Banyak sekolah yang kelebihan guru, di sisi lain banyak juga sekolah yang kekurangan guru. Pemerintah berupaya memenuhi pemerataan guru dengan dikeluarkannya kebijakan tentang mutasi bagi guru. (Kamaria, 2021). Mutasi merupakan perubahan yang terjadi dalam struktur organisasi ataupun Perusahaan yang secara umum disebabkan oleh pemenuhan formasi, kenaikan dan penurunan jabatan atau pensiun. Mutasi dapat dilakukan pada satu departemen maupun pindah departemen. Dilakukannya mutasi untuk mendapatkan kinerja guru yang optimal sehingga tercapainya tujuan Pendidikan (Muhammad Dhiya Habibi, 2022).

Mutasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya guru, seluruh proses pengolahan terhadap guru sehingga guru dapat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kerja. Pelaksanaan mutasi sebagai upaya terlaksananya tujuan Pendidikan secara efektif dan efisien. Sehingga pengelolaan atau manajemen mutasi perlu dilakukan secara efektif. Manajemen mutasi dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Perencanaan mutasi dilakukan berdasarkan kebijakan dari pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Jember. Pelaksanaan mutasi guru sebagai realisasi dari janji Bupati Jember. Pemerintah kabupaten Jember telah mengeluarkan kebijakan tentang mutasi guru secara besar-besaran mulai tahun 2017. Pada tahap awal dilakukan mutasi berdasarkan permohonan para guru PNS, untuk dimutasi ke sekolah yang berdekatan dengan tempat tinggal.

Pengorganisasian dalam kegiatan mutasi dilakukan dengan menyusun dan mendata guru yang ingin mutasi. Penyelenggaraan mutasi tidak hanya dari kebijakan pemerintah saja, tetapi bisa berdasarkan keinginan dari guru. Adapun persyaratan mutasi guru dilakukan bukan sebagai hukuman bagi guru yang bersangkutan. Mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama, sehingga lembaga Pendidikan dapat memberlakukan seleksi dengan ketat setiap guru yang dipindahkan. Mutasi juga dapat mengurangi kejenuhan guru.

Pelaksanaan mutasi fokus untuk melakukan pengisian jabatan dan pemindahan para Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN tersebut mempunyai kompetensi, kapasitas serta integritas yang memadai untuk mengisi jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan. Selain itu, pelaksanaan mutasi juga untuk memperluas pengetahuan, menambah pengalaman dan menghilangkan rasa bosan pegawai (Andika et al., 2019).

Pelaksanaan mutasi di Kabupaten Jember mulai tahap awal berdasarkan permohonan guru PNS untuk dimutasikan pada sekolah yang berdekatan dengan tempat tinggal mereka. Terdapat sekira seribu guru diakomodasi perminataanya oleh Bupati Jember. Pada bulan April Tahun 2018 di Kabupaten Jember dilakukan mutasi Guru Tidak Tetap (GTT) secara besar-besaran. Alasan mutasi GTT tersebut supaya guru lebih linier antara kualifikasi dengan tugas yang diembannya. Mutasi GTT juga disesuaikan dengan zonasi tempat tinggal berdasarkan KTP yang dimiliki guru.

Evaluasi dampak kebijakan mutasi guru di Kabupaten Jember berhubungan dengan para stakeholder dan tersedianya sarana prasarana sebagai pendukung. Guru yang mengajukan perpindahan sekolah dikabulkan jika memiliki alasan yang kuat dan logis. Guru yang bersangkutan juga memiliki catatan yang baik di tempat kerja asal. Lemahnya sistem tata Kelola rotasi menyebabkan guru berkeinginan untuk pindah kerja. Padahal sesuai dengan komitmen awal sebagai Pegawai Negeri Sipil bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia (Nurani & Indri Listyani, 2013).

Kebijakan mutasi yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten Jember menimbulkan polemik. Sekolah SD dan SMP yang berada di pinggiran mengalami kekurangan guru. Bahkan diketahui ada beberapa sekolah yang guru dan kepala sekolahnya merangkap ngajar melebihi jam mengajar. Ditemukan juga ada sekolah yang tidak memiliki ASN hanya menyisakan kepala sekolah saja.

Kelebihan strategi mutasi yaitu mengatasi masalah linieritas guru, artinya jika ada sekolah yang masih membutuhkan guru pada mata Pelajaran tertentu dapat diisi melalui mutasi dari sekolah lain. Sehingga pada sekolah tersebut tidak ada lagi guru yang mengajar ganda bahkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru.

Kelemahan strategi mutasi berbasis zonasi menyebabkan ketidakmerataan guru. Guru PNS yang kebanyakan berdomisili di wilayah kota meninggalkan sekolah di pelosok. Akibatnya sekolah di pelosok menjadi kekurangan guru. Di sisi lain sekolah di wilayah kota menjadi kelebihan guru. Kelemahan lainnya sebagai dampak mutasi, sulitnya beradaptasi antara guru dengan siswa. Guru yang telah merasa nyaman dengan siswa di sekolah asal harus beradaptasi lagi dengan siswa yang baru.

### **Strategi Kebijakan Internal Kepala Sekolah**

Strategi kebijakan internal kepala sekolah merupakan salah satu solusi untuk mengatasi linieritas guru khususnya pada guru PAUD. Seiring berjalannya waktu pendirian PAUD mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Semakin banyaknya lembaga Pendidikan PAUD berbanding lurus dengan kebutuhan terhadap guru PAUD. Sementara minat kuliah di jurusan Pendidikan PAUD sedikit, artinya jumlah lulusan Pendidikan PAUD berbanding terbalik dengan jumlah pendirian lembaga Pendidikan PAUD.

Kebutuhan guru yang mendesak sementara tingkat kualifikasi guru yang benar-benar sesuai dengan kompetensi terbatas. Kepala sekolah membuat kebijakan internal supaya pembelajaran berjalan lancar sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Seperti yang dilakukan oleh kepala sekolah di RA Masyithoh Karang Sari Kabupaten Banyumas. Kepala sekolah memutuskan lima kebijakan internal yaitu (1) mengutamakan bidang Pendidikan agama, (2) memberikan fasilitas untuk pengembangan diri sebagai guru PAUD, (3) menyelenggarakan pelatihan mandiri, (4) mengadakan seminar PAUD, (5) melibatkan organisasi PAUD (Shofiah & Munandar, 2023)

Perencanaan program pelatihan untuk guru PAUD menjadi urgen karena kualifikasi akademik yang tidak sesuai sangat mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan yang terjadi dari PAUD ini yakni sebagian besar guru tidak memenuhi syarat kualifikasi akademik. Kepala sekolah sebagai manajer Pendidikan berupaya membuat perencanaan program untuk mengantisipasi permasalahan linieritas guru. Perencanaan yang telah dilakukan oleh

kepala sekolah yaitu persyaratan rekrutmen guru sebagai kemampuan minimal, penyediaan fasilitas untuk pengembangan diri dan pelatihan guru, mempersiapkan Kerjasama dengan organisasi PAUD. Program dari kebijakan internal ini memerlukan proses yang berkelanjutan terkait dengan tujuan jangka panjang yakni kemandirian dan perilaku berkelanjutan dari guru (sustainability) (Erdiyanti & Syukri, 2021). Kebijakan yang diterapkan merupakan upaya lembaga untuk meningkatkan kualifikasi guru, walaupun tidak dapat memenuhi standar nasional. Kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran walaupun belum mencapai standar kualifikasi yang diinginkan.

Pengorganisasian yang telah dilakukan oleh kepala PAUD RA Masyithoh 11 Karangsari. Pertama, peran guru PAUD, guru pendamping dan guru pendamping muda, guru PAUD berperan dalam proses pembelajaran, sementara guru pendamping sebagai pembantu bagi guru PAUD. Kedua, Identifikasi keterbatasan Kualifikasi Akademik, terdapat guru sarjana namun tidak linier dengan bidang PAUD, guru yang lainnya bahkan belum S1. Ketiga, akibat kualifikasi akademik rendah berpengaruh terhadap kualitas Pendidikan, untuk mengatasinya dengan pengembangan diri guru PAUD tersebut. Keempat, identifikasi pengembangan diri dengan memberikan kesempatan pada guru-guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop dan bimbingan teknis dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kesadaran guru terkait pengembangan diri dapat meningkatkan profesionalisme guru. Pengembangan diri sebagai salah satu Langkah mewujudkan keprofesionalisme guru (Iman Utama et al., 2022)

Pelaksanaan kebijakan internal RA Masyithoh sebagai tantangan kurangnya kualifikasi akademik yang sesuai dengan persyaratan dapat memengaruhi pemahaman terhadap karakteristik anak dan mengajar secara efektif. RA Masyithoh 11 Karangsari menerapkan 5 kebijakan internal untuk mengatasi problematika linieritas guru PAUD. *Pertama*, Pendidikan agama menjadi prioritas jika tidak ada guru yang lulusan Pendidikan PAUD. *Kedua*, fasilitas untuk mengembangkan diri sebagai guru PAUD, upaya pengembangan diri yang dilakukan yaitu mengikuti workshop, pelatihan kreativitas guru PAUD, dan pelatihan pengelolaan data. *Ketiga*, pelatihan mandiri dilakukan dengan bimbingan internal. Pelatihan ini bisa menghadirkan narasumber dari luar sekolah atau narasumber dari guru sekolah sendiri. Pelatihan tersebut dilaksanakan melalui wawancara, tanya jawab dan konsultasi masalah pembelajaran di RA. *Keempat*, mengikuti seminar baik online maupun offline. *Kelima*, bekerjasama dengan organisasi PAUD dan RA untuk mengadakan pelatihan kompetensi guru. Selain itu yayasan juga mengizinkan guru dengan latar belakang PAI untuk menjadi kepala sekolah seandainya tidak ada guru yang memenuhi kualifikasi. Meskipun kebijakan tersebut dianggap kontroversial namun masih dianggap sesuai dengan basis lembaga keislaman. Upaya pengembangan diri guru menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di PAUD.

Evaluasi program kebijakan internal perlu dilakukan sebagai perbaikan untuk program berikutnya. Evaluasi mencakup aspek efektivitas program, kecukupan dana, ketepatan sasaran dan pemerataan semua guru (Kadek Dede Junaedy et al., 2021). Efektivitas kebijakan internal kepala sekolah RA Masyithoh 11 Karangsari ditinjau dari terlaksananya program sesuai tujuan awal. Program juga dilihat dari aspek pembiayaan yang efisien dan tepat sasaran. Kebijakan dievaluasi berdasarkan pemerataan dari semua

guru yang dikutkan program.

Kelebihan kebijakan internal ini yakni proses pembelajaran berjalan lancar. Meskipun guru-guru tidak sesuai kualifikasi akademik tetapi mereka memiliki kompetensi untuk mengajar. Terpenuhinya jumlah guru sehingga tidak menghambat proses pembelajaran.

Namun strategi kebijakan internal ini memiliki kelemahan, antara lain dari segi biaya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program. Serta memerlukan waktu pelaksanaan program yang bisa saja mengganggu aktivitas pembelajaran.

## SIMPULAN

Strategi mutasi guru sebagai upaya dalam mengatasi problematikan linieritas guru. Mutasi juga sebagai upaya untuk pemerataan jumlah guru. Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal supaya peroses pembelajaran berjalan lancar. Namun, strategi ini memiliki tantangan seperti ketidakmerataan jumlah guru sebagai akibat mutasi secara zonasi. Strategi yang kedua yaitu kebijakan internal kepala sekolah, melalui kebijakn lulusan PAI, peningkatan kompetensi guru dengan pelatuhan, seminar, workshop, pelatihan mandiri dan Kerjasama dengan organisasi PAUD. Kebijakan ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru khususnya guru PAUD yang tidak linier dengan kualifikasi sebagai guru PAUD. Strategi yang kedua juga memiliki tentangan terkait dengan biaya dan waktu yang diperlukan guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar.

## DAFTAR REFERENSI

- Andika, R., Jayadi, A., & Safriani, A. (2019). Analisis Pelaksanaan Mutasi kepegawaian Oleh Kepala Daerah di Kabupaten Majene. *Alauddin Law Develompent (ALDEV)*, 1, 1–13.
- Cahyo, H., Kistoro<sup>1</sup>, A., Zulviah, M., Asyha, A. F., Ahmad, U., Yogyakarta, D., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2019). STUDI KOMPETENSI GURU DAN LINIERITAS PENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI SD NEGERI 1 GUNUNG TIGA DAN SD NEGERI 1 NGARIP LAMPUNG. *Al\_tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10, 1–11.
- Diah, M., & Nazidah, P. (2022). *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Problematika Linieritas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD*. 6, 2043–2051. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i2.1373>
- Erdiyanti, E., & Syukri, S. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru PAUD Non PG-PAUD Melalui Pendampingan Pembuatan Media Pembelajaran Di Kecamatan Konda. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 68–79. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i1.34>
- Fauzi, I. (2019). *Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember*.
- Giselawati, D., & Fathonal, N. (2022). Linieritas Pendidikan Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa di SDN Karang Anyar 03. *Jurnal PGMI UNIGA*, 1, 1–4.
- Iman Utama, W. W., Dhieni, N., & Sumantri, M. S. (2022). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pengembangan Diri Guru PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 4(2), 352. <https://doi.org/10.35473/ijec.v4i2.1641>
- Jaja Jahari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yayasan Darul Hikam.

- Kadek Dede Junaedy, I., Made Mardika, I., & Made Yudhiantara, dan I. (2021). Evaluasi Kebijakan Sistem Zonasi dalam Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Abiansemal. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 107–115. <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.107>
- Kamaria, A. (2021). Implementasi Kebijakan penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahan Pendidikan*, 7, 1–15.
- Lasaiba, M. A. (2022). Perkotaan dalam Perspektif Kemiskinan, Permukiman Kumuh dan Urban Heat Island (Suatu Telaah Literatur). *GEOFORUM*, 1(2), 63–72. <https://doi.org/10.30598/geoforumvol1iss2pp63-72>
- Martiara Tauhid, S., Foldra, F., & Jayawinangun, R. (2020). TREND KAJIAN PEMBELAJARAN DARING: SUATU TELAHAH PUSTAKA. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 4(2). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/apik>
- Muhammad Dhiya Habibi. (2022). *PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MUTASI DI SD ISLAM AL AZHAR 1 KEBAYORAN BARU*. Institut PTIQ Jakarta.
- Nurani, H., & Indri Listyani, E. (2013). *Evaluation of Policy Impact The State Employees Mutations In The Department of Education Sintang Regency*.
- Permendikbudristek No 46. (n.d.). *Permendikbudristek RI Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Penataan Linieritas GURU Bersertifikat pendidik*. [www.peraturan.go.id](http://www.peraturan.go.id)
- Shofiah, A. N., & Munandar, C. (2023). *Dilema Linieritas dan Kualifikasi Akademik: Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD*. 4(2), 374–386. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.253>
- Undang-Undang Nomor 14. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- UU Sisdiknas. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39*.