

Mutasi Guru Asn Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Tengah

Sahril Samsuddin¹, Abdullah W. Jabid², Ida Hidayanti³

Program Studi Manajmen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate, Indonesia

E-mail : sahrilril122@gmail.com¹, abdullah.jabid@unkhair.ac.id², idahidayanti@unkhair.ac.id³

Article History:

Received: 07 Maret 2026

Revised: 07 Juli 2026

Accepted: 12 Juli 2026

Keywords: Mutasi ASN, Guru, Kebijakan Kepegawaian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Daerah.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) memilih mutasi ke instansi pemerintah daerah di Kabupaten Halmahera Tengah serta implikasinya terhadap pengelolaan tenaga pendidik. Fenomena mutasi guru ASN menjadi perhatian karena berpotensi memengaruhi distribusi tenaga pendidik dan kualitas pelayanan pendidikan, terutama di wilayah terpencil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap enam orang guru ASN yang telah melakukan mutasi ke instansi pemerintah daerah. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan guru ASN untuk melakukan mutasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor pribadi dan keluarga, faktor pengembangan karier, faktor lingkungan kerja, serta faktor kebijakan birokrasi daerah. Sebagian besar guru melakukan mutasi atas kemauan sendiri dengan tujuan memperoleh stabilitas kerja, meningkatkan kesejahteraan, dan memperluas peluang karier di lingkungan birokrasi pemerintahan. Mutasi guru ASN memiliki dampak yang bersifat ganda, yaitu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bagi sebagian guru, namun di sisi lain dapat menimbulkan ketidakseimbangan distribusi tenaga pendidik di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan mutasi yang lebih sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi agar pengelolaan tenaga pendidik dapat berjalan lebih efektif.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor penting dalam pembangunan bangsa karena berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sistem pendidikan yang baik akan menghasilkan generasi yang mampu menghadapi tantangan global serta mendukung kemajuan daerah. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui

penyediaan sarana prasarana, kebijakan pendidikan yang tepat, serta ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; Djamarah, 2012).

Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti peningkatan anggaran pendidikan, pembangunan dan rehabilitasi fasilitas sekolah, serta pemberian bantuan pendidikan bagi siswa dan mahasiswa. Selain itu, pemerintah daerah juga menjalin kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi di Maluku Utara untuk membantu pembiayaan pendidikan bagi putra-putri daerah. Namun demikian, sektor pendidikan di daerah ini masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur pendidikan di wilayah terpencil, distribusi tenaga guru yang belum merata, serta perbedaan kualitas tenaga pendidik antar wilayah (BKPSDM Kabupaten Halmahera Tengah, 2024).

Salah satu permasalahan yang muncul adalah fenomena mutasi guru Aparatur Sipil Negara (ASN) ke berbagai instansi pemerintah daerah. Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Halmahera Tengah, pada periode 2022–2024 terdapat 24 guru ASN yang melakukan mutasi ke beberapa instansi pemerintah daerah. Kondisi ini berpotensi memperparah kekurangan tenaga pendidik di sekolah, terutama di wilayah pedesaan dan daerah terpencil. Padahal, kebijakan mutasi ASN seharusnya dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa faktor yang mendorong guru ASN melakukan mutasi antara lain keinginan untuk memperoleh pengalaman baru, peluang pengembangan karier di birokrasi, serta perbedaan tingkat kesejahteraan antara guru dan pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya terkait besaran Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Fenomena ini menunjukkan bahwa mutasi guru ASN tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebijakan, kesejahteraan, dan motivasi kerja (Yestiani & Zahwa, 2020).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis alasan guru ASN memilih mutasi ke instansi pemerintah daerah di Kabupaten Halmahera Tengah serta implikasinya terhadap pengelolaan tenaga pendidik di daerah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan yang lebih efektif terkait distribusi dan pengelolaan tenaga guru di lingkungan pemerintah daerah.

LANDASAN TEORI

Pengertian Mutasi Pegawai

Mutasi pegawai merupakan kebijakan manajemen kepegawaian yang dilakukan untuk memindahkan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke jabatan atau unit kerja lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. Mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi melalui penempatan pegawai pada posisi yang lebih tepat (Hasibuan, 2018). Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), mutasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang menegaskan bahwa mutasi dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi, kinerja, serta prinsip sistem merit.

Pengertian Guru

Guru merupakan pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, serta mengevaluasi peserta didik dalam proses pendidikan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Guru memiliki peran penting dalam membentuk karakter,

pengetahuan, serta keterampilan siswa sehingga keberadaannya menjadi faktor utama dalam keberhasilan pendidikan (Djamarah, 2012).

Pengertian ASN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2009). MSDM mencakup perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan pegawai agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Terry, 1996). Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi yang bertujuan untuk memahami secara mendalam alasan Guru ASN memilih mutasi ke instansi pemerintah daerah di Kabupaten Halmahera Tengah. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Tengah dan dimulai pada Februari 2025. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan enam orang Guru ASN yang telah melakukan mutasi, serta data sekunder yang berasal dari literatur, buku, dokumen, dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data (display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Instrumen penelitian yang digunakan antara lain pedoman wawancara, pedoman observasi, catatan lapangan, alat perekam, kamera, serta alat tulis untuk mendukung proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Kabupaten Halmahera Tengah merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Maluku Utara dengan ibu kota di Weda. Secara geografis wilayah ini terletak di bagian tengah Pulau Halmahera dengan luas wilayah sekitar $\pm 8.270 \text{ km}^2$ yang terdiri atas wilayah pesisir, dataran rendah, hingga kawasan perbukitan. Secara administratif, Kabupaten Halmahera Tengah terdiri atas sepuluh kecamatan, yaitu Weda, Weda Selatan, Weda Tengah, Weda Utara, Weda Timur, Patani, Patani Barat, Patani Timur, Patani Utara, dan Pulau Gebe. Kondisi geografis yang beragam serta jarak antarwilayah yang cukup jauh menjadi salah satu faktor yang memengaruhi distribusi tenaga pendidik di daerah ini.

Sebagai daerah yang berkembang pesat, terutama dengan adanya sektor industri dan pertambangan, Kabupaten Halmahera Tengah menghadapi tantangan dalam pemerataan

pembangunan sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan. Pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) memiliki peran penting dalam pengelolaan tenaga pendidik, termasuk dalam kebijakan mutasi guru ASN. Kebijakan mutasi dilakukan dengan tujuan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik, meningkatkan efektivitas organisasi, serta mendukung pemerataan layanan pendidikan di seluruh wilayah kabupaten.

Profil Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan enam orang informan yang merupakan Guru ASN yang telah melakukan mutasi dari sekolah ke instansi pemerintah daerah di Kabupaten Halmahera Tengah. Informan berasal dari berbagai jenjang pendidikan dan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, dengan masa pengabdian sebagai guru berkisar antara 10 hingga lebih dari 20 tahun. Setelah melakukan mutasi, para informan menempati posisi yang beragam di instansi pemerintah daerah, seperti staf, kepala seksi, kepala bidang, hingga sekretaris dinas pada beberapa instansi seperti Dinas Sosial, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Pariwisata, serta Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

Keberagaman latar belakang pengalaman dan jabatan para informan memberikan gambaran yang cukup komprehensif mengenai fenomena mutasi guru ASN di Kabupaten Halmahera Tengah. Informasi yang diperoleh dari para informan menunjukkan bahwa keputusan untuk melakukan mutasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh pertimbangan pribadi, kondisi lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier di instansi pemerintah daerah.

Hasil Penelitian

Hasil wawancara mendalam dengan enam orang informan menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi keputusan guru ASN untuk melakukan mutasi ke instansi pemerintah daerah. Faktor pertama adalah faktor pribadi dan keluarga. Beberapa informan menyatakan bahwa jarak tempat kerja yang jauh, kondisi infrastruktur yang kurang memadai, serta keinginan untuk lebih dekat dengan keluarga menjadi alasan utama dalam mengajukan mutasi. Kondisi geografis Kabupaten Halmahera Tengah yang terdiri dari wilayah pesisir dan kepulauan membuat sebagian guru harus menempuh perjalanan yang cukup jauh untuk mencapai tempat tugas.

Faktor kedua adalah faktor pengembangan karier. Sebagian informan memandang bahwa peluang pengembangan karier di lingkungan birokrasi pemerintahan lebih terbuka dibandingkan dengan jalur karier di sekolah. Beberapa informan bahkan memperoleh promosi jabatan setelah mutasi, seperti menjadi kepala bidang atau sekretaris dinas. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi juga dipandang sebagai sarana untuk memperluas pengalaman kerja dan meningkatkan kapasitas profesional.

Faktor ketiga adalah faktor lingkungan kerja. Dalam beberapa kasus, kondisi hubungan kerja di sekolah yang kurang kondusif juga mendorong guru untuk mencari lingkungan kerja yang lebih stabil di instansi lain. Lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan sistem administrasi yang lebih jelas di instansi pemerintah daerah dianggap memberikan kenyamanan dan kepastian kerja bagi sebagian informan.

Selain itu, faktor kebijakan birokrasi daerah juga turut memengaruhi proses mutasi. Dalam beberapa kasus, mutasi dilakukan sebagai bagian dari kebijakan organisasi untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai atau sebagai bagian dari rotasi jabatan di lingkungan pemerintah daerah. Dengan demikian, mutasi guru ASN tidak selalu merupakan keputusan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan kelembagaan.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa fenomena mutasi guru ASN di Kabupaten Halmahera Tengah merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pribadi seperti keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga menjadi salah satu pertimbangan utama bagi guru dalam mengambil keputusan mutasi. Kondisi geografis daerah serta keterbatasan infrastruktur pendidikan di beberapa wilayah turut memperkuat alasan tersebut.

Selain itu, faktor pengembangan karier juga menjadi motivasi penting bagi sebagian guru ASN. Jalur karier di instansi pemerintahan yang menyediakan peluang jabatan struktural dianggap memberikan kesempatan yang lebih luas untuk peningkatan karier dibandingkan dengan jalur karier fungsional guru. Hal ini menunjukkan adanya perubahan orientasi karier ASN, di mana sebagian pegawai tidak hanya berorientasi pada profesi awalnya, tetapi juga pada peluang pengembangan karier di bidang birokrasi pemerintahan.

Faktor lingkungan kerja dan kebijakan organisasi juga memainkan peran dalam proses mutasi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja pegawai, sehingga mutasi menjadi salah satu alternatif untuk memperoleh lingkungan kerja yang lebih stabil. Di sisi lain, kebijakan birokrasi daerah yang berkaitan dengan penataan organisasi dan kebutuhan pegawai juga dapat mendorong terjadinya mutasi antarinstansi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi guru ASN di Kabupaten Halmahera Tengah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh dinamika organisasi dan kebijakan birokrasi daerah. Fenomena ini mencerminkan adanya perubahan dalam manajemen kepegawaian di tingkat daerah, di mana mobilitas ASN menjadi bagian dari upaya penyesuaian organisasi sekaligus sebagai strategi individu untuk mencapai stabilitas kerja dan pengembangan karier yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai mutasi Guru ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Tengah, dapat disimpulkan bahwa keputusan mutasi guru ASN dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor pribadi dan keluarga, faktor lingkungan kerja, faktor pengembangan karier dan kompetensi, serta faktor kebijakan birokrasi daerah. Sebagian besar guru ASN melakukan mutasi atas kemauan sendiri dengan tujuan memperoleh kondisi kerja yang lebih stabil, meningkatkan kesejahteraan, serta mendapatkan peluang pengembangan karier yang lebih luas di instansi pemerintah daerah. Mutasi guru ASN memiliki dampak yang bersifat ganda. Di satu sisi, mutasi dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan rasa aman bagi sebagian guru. Namun di sisi lain, fenomena ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan distribusi tenaga pendidik di sekolah serta memengaruhi efektivitas manajemen kepegawaian di sektor pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan mutasi ASN perlu dilakukan secara lebih terencana dan mempertimbangkan kebutuhan organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, pemerintah daerah perlu menyusun kebijakan mutasi guru ASN yang lebih sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan riil tenaga pendidik di setiap sekolah. Kedua, proses mutasi perlu dilakukan secara transparan dan berdasarkan prinsip merit system agar penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Ketiga, Dinas Pendidikan perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap distribusi guru guna mencegah terjadinya kekurangan tenaga pendidik di sekolah tertentu. Keempat, kebijakan mutasi sebaiknya juga diintegrasikan dengan program pengembangan kompetensi guru sehingga mutasi tidak

hanya menjadi perpindahan tempat kerja, tetapi juga menjadi sarana peningkatan kapasitas profesional ASN.

DAFTAR REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Media Press.
- Agustini, Aully Grashinta, San Putra, Sukarman, Feliks Arfid Guampe, Jakub Saddam Akbar, Muhammad Alridho Lubis, Iyam Maryati, Ririnisahawaitun, Romi Mesra, Mike Nurmalia Sari, Paulus Robert Tuerah, May Vitha Rahmadhani, Runi Rulangi (2023) Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif).
- Alfis Ibrahim, Ulung Pribadi, (2015). Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II : (Studi Pemerintah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014).
- Amzar dan Sahuri (2012). Peningkatan prestasi kerja melalui mutasi dan motivasi kerja.
- Ana Aqidatun Niswah, Muhammad Qoes Atieq (2023), Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus.
- Aprizal Wahyudi Dibrata, Robiul Awal Ahmad Syukri, Kasful Anwar Us (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru.
- Bagong Suyanto, Sutinah (2005) Metode Penelitian Sosial (Berbagai Alternatif Pendekatan). Kecana Prenada Media Group
- Burhan Bungin, 2015, Analisis Data Penelitian Kualitatif, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dibrata, A. W., Awal, R., Syukri, A., & Us, K. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 34-40.
- Fatichadiasty, F. (2020). Reformasi Sistem Pensiun Pasca Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Guna Mewujudkan Kesejahteraan Bagi Pegawai Negeri Sipil. *Sasi*, 26(2), 162-175.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Indonesia, P. N. R. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Islam, T. J. P. (2019). Problematika kebijakan linierisasi dan mutasi guru di Kabupaten Jember. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Kamaria, A. (2021). Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82-96
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa, N. R. (2022). Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8-12.
- Munir, M., Nasrullah, N., Aziz, S., & Adnan, A. (2021). Problematika Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bima. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 10(2), 97-107.
- Prihartanta, W., Perpustakaan, J. I., & Komunikasi, D. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Putriani, I., & Umar, Z. (2025). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Guru SMP Pada Dinas

-
- Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Quantum Publik*, 1(2), 11-17.
- Seprini, S., & Hadi, A. (2014). Dampak Mutasi Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 2 Rambah Hilir. *Cano Ekonomos*, 3(2), 99-116.
- Sudrajat, T., & Karsona, A. M. (2016). menyoal makna netralitas pegawai negeri sipil dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara. *Jurnal Media Hukum*, 23(1).
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Susilo, D. (2020). Efektivitas Program Redistribusi Guru Pegawai Negeri Sipil (*Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Administratif Jakarta Selatan*) (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta)
- Ulfah, F. (2013). Pelaksanaan Mutasi transfer dan promosi pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah di Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Politik & Pemerintahan Lokal*, 2(2).
- Yani, A. (2010). Kebijakan Distribusi Guru Melalui Participatory Management Pada Era Otonomi Daerah. *Jurnal Manajerial*, 9(2), 47-54.
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1- 24