

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR DALAM PEMERATAAN TENAGA GURU KONTRAK DALAM MENDAPATKAN TUNJANGAN PROFESI

Muhammad Rezieq Kausarri ¹, Nina Yuslaini ²,

Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Riau, Pekanbaru¹
Dosen Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia²

Email : muhammadrezieqkausarri@student.uir.ac.id ninayuslaini@soc.uir.id

Abstrak : Program pemerataan tenaga guru kontrak merupakan salah satu Upaya penting dalam mengurangi masalah kekurangan tenaga guru kontrak disekolah negeri milik pemerintah daerah, termasuk di kabupaten kampar. Kecamatan Kampa dipilih sebagai fokus implementasi program ini oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga untuk mengatasi masalah kebutuhan tenaga guru yang signifikan. Implementasi program ini melibatkan berbagai strategi, antara lain penguatan kerja sama antar sektor serta peningkatan edukasi dan sosialisasi kepada tenaga guru kontrak tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia, monitoring dan menyesuaikan strategi intervensi sesuai kebutuhan yang teridentifikasi. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan peningkatan kesadaran pemerintah daerah tentang program pemerataan tenaga guru kontrak seperti perubahan perilaku yang lambat tetap menjadi fokus perbaikan dalam menjaga keberlanjutan program ini. Program pemerataan tenaga guru kontrak oleh Dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga kabupaten kampar menunjukkan progress yang positif dalam upaya masalah kebutuhan tenaga guru kontrak. Untuk memastikan program ini akan berhasil dalam jangka panjang dan meningkatkan kebutuhan tenaga guru kontrak secara keseluruhan, langkah selanjutnya diperlukan.

Kata Kunci : Dinas, Tenaga Guru Kontrak, Implementasi, Kebijakan.

***Abstract :** The contract teacher workforce equity program is one of the important efforts to reduce the shortage of contract teachers in local government-owned public schools, including in Kampar Regency. Kampa District was chosen as the focus of the implementation of this program by the Youth and Sports Education Office to overcome the problem of significant teacher needs. The implementation of this program involves various strategies, including strengthening cooperation between sectors as well as increasing education and socialization to contract teachers about improving the quality of human resources, monitoring and adjusting intervention strategies according to identified needs. The type of research used in this study is by using a qualitative descriptive method. The results of this study show that increasing local government awareness of the equitable distribution of contract teachers such as slow behavior change remains the focus of improvement in maintaining the sustainability of this program. The program for the equitable distribution of contract teachers by the Kampar District Youth and Sports Education Office shows positive progress in efforts to solve the problem of the need for contract teachers. To ensure that the program will be successful in the long term and increase the overall need for contract teachers, the next step is necessary.*

Keywords: Department, Contract Teachers, Implementation, Policy.

A. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kualitas hidup rakyat Indonesia dan negara secara keseluruhan, pemerintah harus memenuhi hak pendidikan setiap warga negara (Abdullah et al., 2019). Agar pembelajaran berhasil, kurikulum sangat penting (Abdullah et al., 2019). Implementasi kebijakan adalah tahap terakhir dari proses kebijakan (Capano & Howlett, 2020). Sebenarnya, dalam proses pembuatan kebijakan secara keseluruhan, termasuk dalam bidang pendidikan, implementasi kebijakan adalah komponen terakhir yang paling penting (Hajizadeh et al., 2021). Dengan kata lain, apapun formulasi dan rumusan kebijakan yang dibuat, tidak akan berguna kecuali implementasinya dilakukan (Köseoglu et al., 2020). Oleh karena itu, tidak ada kebijakan yang baik atau buruk yang harus dirumuskan dan diterapkan (Leong & Howlett, 2022). Implementasi berarti mengetahui apa yang terjadi setelah program dinyatakan berlaku atau dibuat (Yuslaini, Suwaryo, et al., 2023). Kejadian dan kegiatan yang terjadi setelah pedoman kebijaksanaan Negara disahkan adalah fokus utama perhatian implementasi kebijaksanaan ini mencakup upaya untuk mengadministrasikannya dan memberikan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian tersebut (Brownson et al., 2021). Implementasi kebijakan adalah bagian dari proses pembuatan kebijakan (Yu et al., 2022). Proses pembuatan kebijakan politik terdiri dari tahap-tahap pembuatan kebijakan politik (Wegmann, 2022). Pembuatan kebijakan yang divisualisasikan, proses, dan sebagai serangkaian langkah yang saling bergantung satu sama lain yang diatur dalam urutan waktu dikenal sebagai aktivitas politik ini (Hornung, 2022). Formulasi kebijakan, agenda, dan adopsi kebiasaan adalah contoh proses pembuatan kebijakan politik (Olejniczak et al., 2020).

Berdampak secara tidak langsung pada kebutuhan akan kesejahteraan karyawan guru yang meningkat (Mansir, 2020). Sumber daya manusia harus dikembangkan sebagai bagian dari sistem pendidikan sesuai dengan potensi dan fungsinya untuk menciptakan kesejahteraan, keselamatan, dan kelancaran dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung

pertumbuhan yang ada (Yuslaini, Sumadinata, et al., 2023). Dalam proses pengembangan pendidik, kesejahteraan tenaga pendidik merupakan komponen yang sangat penting karena membantu pembangunan dan pembaharuan daerah demi kesejahteraan umum (Chankseliani et al., 2021). Kinerja profesional guru sangat terkait dengan kepuasan kerja yang terkait dengan kesejahteraan mereka (Toropova et al., 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan adalah imbalan jasa, rasa aman, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri (Yuslaini, 2017). Pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dan sosial adalah bagian dari organisasi pemerintahan wajib (Shrestha, 2021). Ini menunjukkan bahwa dinas pendidikan dan olahraga kurang gagal menerapkan kebijakan mereka untuk memastikan bahwa semua guru kontrak menerima tunjangan profesi yang sama. Guru kontrak masih mengajar di sekolah-sekolah yang bukan milik pemerintah daerah. Mereka yang mengajar di sekolah swasta terancam tidak akan menerima tunjangan profesi guru. Keputusan Menteri Pendidikan No.034/U/2003 tentang Guru Bantu mengatur perjanjian kontrak kerja (Caron & Markusen, 2016). Guru bantu tidak termasuk guru wiyata bhakti, guru kontrak, guru honorer, maupun guru sejenis lainnya yang tidak diangkat melalui keputusan (Caron & Markusen, 2016).

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 034/U/2003 mengatur hak dan kewajiban Guru Bantu, termasuk waktu kerja mereka (Caron & Markusen, 2016). Menurut ayat 2 dan 3 Pasal 15 Surat Keputusan tersebut di atas, setiap Guru Bantu diberi kesempatan untuk bekerja sebagai guru untuk jangka waktu tertentu, yang dapat diperpanjang lagi (Caron & Markusen, 2016). Dengan demikian, setelah menandatangani SPK, Guru Bantu bekerja sesuai dengan kontrak (Caron & Markusen, 2016). Menurut Pasal 1 Ayat 8 dari Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru adalah perjanjian tertulis antara guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang mencakup hak dan kewajiban serta syarat kerja dengan mempertimbangkan prinsip kesetaraan perundang-undangan disebut sebagai Perjanjian Kerja Bersama (Kemensekneg RI, 2017).

Besar tunjangan khusus yang diberikan kepada guru bukan PNS diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Kemendikbud Nomor 6 Tahun 2020:

- a. Untuk guru bukan PNS dengan SK inpassing atau kesetaraan menerima gaji pokok bulanan untuk masa kerja dan golongan/ruang yang sama;
- b. Guru bukan PNS yang tidak memiliki SK inpassing atau kesetaraan akan menerima kompensasi bulanan sebesar Rp1.500.000,00 (Dikti et al., 2009).

SK Inpassing adalah jenis pengakuan penyeteraan jabatan fungsional yang mencakup masa kerja, kualifikasi akademik, dan sertifikat pendidik guru bukan ASN (Inpassing et al., 2018). Tujuannya adalah untuk menggunakan hasil kesetaraan golongan untuk memastikan bahwa guru berhak atas tunjangan gaji pokok (Inpassing et al., 2018). Guru kontrak yang memiliki sertifikasi guru dan jumlah jam pelajaran yang cukup sesuai dengan persyaratan ketentuan yang berlaku akan menerima tunjangan profesi dari dana APBN (Inpassing et al.,

2018). Anggaran yang signifikan untuk bidang pendidikan dialokasikan untuk membayar 3 juta gaji dan tunjangan guru. Sayangnya, pemerataan guru masih tidak merata di Indonesia. Seorang guru mengajar dengan 40 siswa per kelas, sedangkan yang lain mengajar dengan hanya 4 siswa per kelas. Selain itu, waktu mengajar yang tidak sama membuat biaya guru mahal (Rahmanti, 2022). Guru yang memiliki waktu mengajar yang lebih sedikit menerima kompensasi yang sama seperti guru dengan waktu mengajar yang lebih lama. Guru ini tampaknya tidak menjawabnya karena otonomi daerah. Sumber daya manusia potensial dan pengaturan pendidikan berada di bawah kendali kepala daerah. Kepala daerah memiliki otoritas untuk memilih guru sendiri. Ini mengakibatkan distribusi guru yang tidak merata karena jumlah guru yang berbeda di setiap wilayah (Abdullah et al., 2019).

Penelitian berjudul "Implementasi Kebijakan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar Dalam Pemerataan Tenaga Guru Kontrak Dalam Mendapatkan Tunjangan Profesi " dapat dirumuskan berdasarkan uraian penjelasan latar belakang. Studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang menghambat pelaksanaan Program Pemerataan Tenaga guru kontrak oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dan untuk mendeskripsikan implementasinya.

B. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan survei deskriptif sebagai jenis penelitian kualitatif dalam penelitian ini. Menurut (Cresswell et al., 2019) Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami fenomena interaksi sosial alami melalui proses komunikasi yang intens antara peneliti dan fenomena yang diteliti.

Metode ini digunakan oleh penulis untuk menjawab fenomena penelitian Implementasi Kebijakan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar Dalam Pemerataan Tenaga Guru Kontrak Dalam Mendapatkan Tunjangan Profesi. Oleh karena itu, dengan menggunakan pendekatan ini, penulis berusaha untuk memberikan gambaran mendalam tentang situasi, kondisi, dan pengalaman yang terjadi. Selain itu, dalam peneliti menggunakan informan dan key informan untuk mendapatkan keterangan mengenai Implementasi Kebijakan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar Dalam Pemerataan Tenaga Guru Kontrak Dalam Mendapatkan Tunjangan Profesi.

Tabel 1. Informan dan Key Informan

No	Jabatan	Keterangan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga.	Key Informan	1
2.	Kepala Bidang Pembinaan Ketenagaan	Informan	1
3.	Kepala Seksi Ketenagaan SD/TK	Informan	1
4.	Koordinator Wilayah	Informan	1
5.	Tenaga Guru Kontrak	Informan	2

Sumber: Modifikasi penulis tahun 2024

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereka yang bebas dan relevan. Salah satu metode pengumpulan data adalah observasi, di mana penulis melihat objek yang diteliti secara langsung di lokasi penelitian. Menurut (Widoyoko, 2019) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan elemen yang menyebabkan gejala pada subjek penelitian. Salah satu langkah strategis Karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data, teknik pengumpulan data digunakan akurat dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti, sehingga akan sulit bagi mereka untuk mendapatkan data yang mendukung tujuan penelitian jika mereka tidak memiliki teknik pengumpulan data (Moleong & Edisi, 2004). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memahami variabilitas yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga dalam pemerataan tenaga guru kontrak dalam mendapatkan tunjangan profesi, kita harus memahami bahwa banyak faktor atau komponen yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kebijakan dan bagaimana masing-masing variabel tersebut berkorelasi.

Teori Implementasi George C. Edward III dalam (Nilsen, 2020) digunakan oleh peneliti. Empat faktor ini, yaitu;

- D. Disposisi.
- E. Sumber daya.
- F. Komunikasi.
- G. Struktur Birokrasi

Di mana banyak faktor saling berhubungan dan memengaruhi pelaksanaan kebijakan. Dimana didalamnya terdapat empat variabel, di antaranya:

A. Komunikasi, kejelasan ukuran kebijakan dan tujuan harus dikomunikasikan dengan tepat kepada para pelaksana (Glyptis et al., 2020). Ini dilakukan untuk memastikan bahwa ukuran dan tujuan kebijakan konsisten atau seragam (Rogers et al., 2020). Hasil observasi peneliti di lapangan bahwa Kepala dinas telah melakukan komunikasi yang konsistensi terhadap sosialisasi program pemerataan tenaga guru kontrak. Serangkaian tindakan yang telah dilakukan, baik sosialisasi maupun tidak, sangat penting untuk mengikuti kebijakan dan berkomitmen untuk menerapkan kebijakan melalui program (Taylor & Eberhard, 2020).

B. Sumber Daya, ukuran dan kemampuan staff suatu organisasi hubungan formal dan informal antara suatu badan dan badan yang membuat atau melaksanakan keputusan tentang sumber daya manusia, anggaran, dan sarana yang diperlukan untuk menjalankan otonomi daerah yang optimal adalah tingkat pengawasan hirarkis terhadap keputusan subunit dan prosedur dalam badan pelaksana (Kupiec et al., 2023). Hasil observasi peneliti di lapangan bahwa Kepala dinas harus memeriksa situasi di lapangan mengenai tenaga guru kontrak. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa meskipun tenaga pengajar kontrak ditetapkan di sekolah negeri, masih

banyak guru kontrak yang mengajar di sekolah swasta, melanggar aturan. Untuk mencapai tujuan program, hal ini harus dan harus dilakukan.

C.Struktur Birokrasi, Struktur organisasi sangat memengaruhi pelaksanaan kebijakan. Untuk menjalankan fungsinya dengan lebih teratur, lembaga seperti pemerintah, rumah sakit, sekolah, militer, dan lain-lain menggunakan struktur birokrasi, yang terdiri dari bagan, tatanan organisasi, pembagian kerja, dan hierarki (McQuinn et al., 2021). Hasil observasi peneliti di lapangan bahwa Pelaksanaan fungsi kerja memerlukan struktur oraganisasi yang kuat. Struktur yang ada masih perlu diperluas. Organisasi memiliki struktur yang memungkinkannya melakukan fungsinya sendiri untuk mencapai tujuan. Jika ada masalah dengan struktur organisasi, aktivitas organisasi akan terhambat dan akan berdampak pada organisasi secara internal maupun eksternal.

D.Disposisi, menggambarkan perilaku atau fitur pelaksana kebijakan yang penting untuk menerapkan kebijakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan atau sasarannya (Wu et al., 2021). Pelaksana kebijakan harus memiliki sifat seperti integritas dan kesetiaan yang tinggi (Davidovitz & Cohen, 2023). Hasil observasi peneliti di lapangan bahwa Karena politik atau sistem kepegawaian pemerintah lebih mudah dipromosikan daripada dipecat, staf yang tidak patuh dan tidak disiplin sulit diganti (Jones, 2022). Namun, untuk membangun hubungan yang kuat, setiap pekerja harus bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap atasan mereka (Jones, 2022).

Pengabdian guru kadang-kadang tidak dihargai sebagaimana mestinya, terutama dalam hal menyediakan biaya (Sauri, 2003). Sebagian besar guru kontrak di Kabupaten Kampar, Riau, tidak menerima kompensasi mereka sampai pertengahan bulan kedua. Meskipun gajinya kecil, mereka tetap yakin bahwa itu akan dibayarkan tepat waktu.

Tabel 2: Data Tenaga Guru Kontrak Kabupaten Kampar

NO	Jenjang Pendidikan	Guru Kontrak	Sudah Sertifikasi	Jumlah
1	Taman Kanak	205	80	285
2	Sekolah Dasar	686	166	852
3	Sekolah Menengah Pertama	362	108	470

Sumber : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Dari data di atas, sejumlah besar anggaran pendidikan dialokasikan untuk membayar 3 juta gaji dan tunjangan guru. Sayangnya, di Indonesia, pemerataan guru masih tidak merata. Ada guru yang mengajar dengan 40 murid per kelas, dan guru lain dengan hanya 4 murid per kelas (Sauri, 2003). Selain itu, waktu mengajar yang tidak sama menyebabkan pembiayaan guru mahal (Sauri, 2003). Guru dengan waktu mengajar yang lebih sedikit menerima gaji yang sama dengan guru dengan waktu mengajar yang lebih lama (Sauri, 2003). Karena kepala daerah memiliki otonomi, mereka memiliki wewenang untuk mengatur pendidikan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang mungkin, dan mereka memiliki wewenang untuk merekrut guru sendiri, jumlah guru di setiap daerah tidak setara (Mansir, 2020). Guru kontrak tidak sama dengan Guru Pegawai Negeri Sipil. Kep Mendiknas No.034/U/2003 mengatur pengangkatannya (Dikti et al., 2009). Penandatanganan Surat Perjanjian Kerja (SPK) adalah salah satu syarat pengangkatan

guru kontrak. Guru kontrak dalam sistem ini beroperasi selama dua tahun enam bulan (Dikti et al., 2009). Setiap guru kontrak berhak atas upah bulanan sebesar Rp. 710.000,- dari pemerintah, menurut SPK (Surat Perjanjian Kerja) guru kontrak (Seksi Informasi Hukum – Ditama Binbangkum, 1945). Ini jelas masih jauh di bawah gaji guru PNS. Salah satu perbedaan antara guru bantu dan guru PNS adalah adanya SPK, atau Surat Perjanjian Kerja, atau guru kontrak (Isma et al., 2017). Selama penyelenggaraan hubungan kerja, perjanjian kerja (SPK) dibuat dan berfungsi sebagai pegangan yuridis bagi pihak-pihak yang terlibat (Seksi Informasi Hukum – Ditama Binbangkum, 1945). Oleh karena itu, jika di kemudian hari terjadi perselisihan tentang isi SPK, pihak yang dirugikan dapat menggunakan isi perjanjian tersebut sebagai pedoman untuk melindungi hak dan kewajibannya (Mendikbud, 2020).

Kandidat yang dipilih untuk diangkat sebagai guru kontrak daerah harus menandatangani kontrak kerja antara calon guru dan pemerintah. Kontrak ini diberikan kepada bupati/walikota dan kepala dinas atas nama menteri, yang menandatangani SPK untuk guru kontrak TK, SD, dan SMP (Nugraha et al., 2022). Guru kontrak yang telah menandatangani SPK dan menerima anggaran dari pemerintah daerah harus membantu membangun sekolah milik pemerintah daerah yang terutang oleh badan memaksa atau orang pribadi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak dan Retribusi Daerah, mereka akan menerima kompensasi secara langsung, dan anggaran tersebut akan digunakan untuk kepentingan rakyat (Undang-Undang RI No. 18 Tahun 1997, 1997).

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar telah melakukan berbagai upaya untuk menangani dan mempercepat program pemerataan tenaga guru kontrak namun ada beberapa faktor penghambat yaitu:

1. Seorang guru kelas pada jenjang taman kanak-kanak yang mengajar disekolah yang bukan milik pemerintah daerah dengan jurusan Sarjana Pendidikan Anak Usia Dini yang tidak linier seandainya dimutasikan mengajar disekolah negeri pada jenjang SD dan SMP.
2. Sekolah negeri pada jenjang taman kanak-kanak hanya ada 1 sekolah negeri dalam 1 kecamatan, dan jarak dalam 1 kecamatan cukup jauh.
3. Dinas pendidikan masih melakukan evaluasi terkait guru kontrak yang mengajar disekolah swasta. Dinas pendidikan membuat planning perncanaan dengan membuat sekolah negeri baru dengan kesepakatan kerja sama dengan yayasan sekolah.
4. Dinas juga membuat perencanaan dengan memberikan pilihan kepada guru yaitu pindah kesekolah negeri atau guru kontrak yang mengajar disekolah swasta tidak akan menerima tunjangan profesi guru.

Karena implementasi yang tidak tepat sasaran, pemerintah dan tenaga guru kontrak tidak dapat berkomunikasi secara efektif. Karena kurangnya partisipasi pemerintah melalui dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga dalam sosialisasi mengenai program pemerataan tenaga guru kontrak.

KESIMPULAN

Implementasi Kebijakan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar Dalam Pemerataan Tenaga Guru Kontrak Dalam Mendapatkan Tunjangan Profesi.

Program pemerataan tenaga guru kontrak yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga belum terlaksana dengan baik, menurut Indikator Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi, dan Disposisi.

Faktor-faktor seperti transformasi yang gagal di beberapa staf teknis terkait, ketidakjelasan informasi yang menyebabkan miskomunikasi antara staf dinas dan tenaga guru kontrak, dan konsistensi dalam menyampaikan informasi melalui sosialisasi kepada tenaga guru kontrak dimensi komunikasi yang buruk.

Sumber daya manusia memiliki kuantitas yang memadai, tetapi kualitasnya perlu ditingkatkan. Struktur birokrasi tidak ideal karena mekanisme dan struktur birokrasi yang tidak memiliki standar operasional prosedur (SOP). Masalah struktur organisasi yang tumpang tindih juga menghambat pelaksanaan program, meskipun tanggung jawab telah dibagi. Struktur organisasi harus diubah secara kelembagaan untuk menghindari tumpang tindih tugas dan fungsi penting.

Dimensi disposisi, Hal-hal telah berjalan cukup baik. Perilaku atau sikap implementor dalam menerima perintah berjalan lancar tanpa gangguan. Efek disposisi memberikan kejujuran kepada staf secara berjenjang. Ada tanggung jawab yang cukup besar bagi staf, dan tidak ada masalah dengan beban kerja mereka di birokrasi.

Kegagalan program pemerataan tenaga guru kontrak dalam mendapatkan tunjangan profesi merupakan salah satu faktor penghambat implementasi kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Di sekolah swasta, masih ada banyak guru kontrak yang dipekerjakan, dan kebijakan ini tidak sesuai dengan aturan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., Filsafat, J., Pendidikan, K., & Uny, F. I. P. (2019). Implementasi Kebijakan Penataan Dan Pemerataan Guru Pns Pada Jenjang Sd Di Dinas Pendidikan the Implementation of the Civil Servant Teacher ' S Arrangement and. *Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan*, 8, 72-77. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/sakp/article/view/15846%0Ahttps://journal.student.uny.ac.id/index.php/sakp/article/viewFile/15846/15331>
- Brownson, R. C., Kumanyika, S. K., Kreuter, M. W., & Haire-Joshu, D. (2021). Implementation science should give higher priority to health equity. *Implementation Science*, 16(1), 28. <https://doi.org/10.1186/s13012-021-01097-0>
- Capano, G., & Howlett, M. (2020). The Knowns and Unknowns of Policy Instrument Analysis: Policy Tools and the Current Research Agenda on Policy Mixes. *SAGE Open*, 10(1), 215824401990056. <https://doi.org/10.1177/2158244019900568>
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 1672, 1-23.
- Chankseliani, M., Qoraboyev, I., & Gimranova, D. (2021). Higher education contributing to local, national, and global development: new empirical and conceptual insights. *Higher Education*, 81(1), 109-127. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00565-8>
- Cresswell, L., Hinch, R., & Cage, E. (2019). The experiences of peer relationships amongst autistic adolescents: A systematic review of the qualitative evidence. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 61, 45-60.

- Davidovitz, M., & Cohen, N. (2023). Politicians' involvement in street-level policy implementation: Implications for social equity. *Public Policy and Administration*, 38(3), 309–328. <https://doi.org/10.1177/09520767211024033>
- Dikti, G., Jenderal, L., Pintu, S., Penelitian, D., Hapsoro, S., Utomo, T., Kompetitif, H., Sesuai, P., & Nasional, P. (2009). *Pendidikan Tinggi*. 021.
- Glyptis, L., Christofi, M., Vrontis, D., Del Giudice, M., Dimitriou, S., & Michael, P. (2020). E-Government implementation challenges in small countries: The project manager's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 152, 119880.
- Hajizadeh, A., Zamanzadeh, V., Kakemam, E., Bahreini, R., & Khodayari-Zarnaq, R. (2021). Factors influencing nurses participation in the health policy-making process: a systematic review. *BMC Nursing*, 20(1), 128. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00648-6>
- Hornung, J. (2022). Political Institutions and Public Policy. In *The Institutions of Programmatic Action: Policy Programs in French and German Health Policy* (pp. 67–111). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-05774-8_3
- Inpassing, M. P., Reformasi, D. A. N., & Republik, B. (2018). *Kebijakan pengangkatan pns dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing (peraturan menteri panrb no. 42 tahun 2018)*. 42.
- Isma, F., AR, M., & Niswanto. (2017). Analisis Kebijakan Perencanaan Kebutuhan Guru SMA di Kabupaten Aceh Tengah. *Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 5(4), 253–261.
- Jones, S. (2022). How University Staff Are Talked About. In *Universities Under Fire: Hostile Discourses and Integrity Deficits in Higher Education* (pp. 43–84). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-96107-7_2
- Kemensekneg RI. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 ,2017 Tentang Guru. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017, Volume 09(Nomor 03), Hal 270*.
- Köseoglu, M. A., Altin, M., Chan, E., & Aladag, O. F. (2020). What are the key success factors for strategy formulation and implementation? Perspectives of managers in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102574. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102574>
- Kupiec, T., Wojtowicz, D., & Olejniczak, K. (2023). Structures and functions of complex evaluation systems: comparison of six Central and Eastern European countries. *International Review of Administrative Sciences*, 89(1), 202–220. <https://doi.org/10.1177/00208523211026964>
- Leong, C., & Howlett, M. (2022). Policy Learning, Policy Failure, and the Mitigation of Policy Risks: Re-Thinking the Lessons of Policy Success and Failure. *Administration & Society*, 54(7), 1379–1401. <https://doi.org/10.1177/00953997211065344>
- Mansir, F. (2020). KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS GURU SEBAGAI UJUNG TOMBAK PENDIDIKAN NASIONAL ERA DIGITAL. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 8(2), 293. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- McQuinn, B., Terry, F., Kaplan, O., & Gutiérrez-Sanin, F. (2021). Introduction: promoting restraint in war. *International Interactions*, 47(5), 795–824. <https://doi.org/10.1080/03050629.2021.1931864>
- Mendikbud. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.

- 38 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik Bagi Guru Dalam Jabatan. *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1-18.
- Moleong, L. J., & Edisi, P. (2004). Metodologi penelitian. *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya*, 3(01).
- Nilsen, P. (2020). Making Sense of Implementation Theories, Models, and Frameworks. In *Implementation Science 3.0* (pp. 53-79). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-03874-8_3
- Nugraha, A. R., Setianingsih, E., Putri, F. W., Jaelani, W. R., & Vichaully, Y. (2022). Problematika Guru Honorer dan Guru Nondik di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10019-10025. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4009%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/4009/3341>
- Olejniczak, K., Śliwowski, P., & Leeuw, F. (2020). Comparing Behavioral Assumptions of Policy Tools: Framework for Policy Designers. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 22(6), 498-520. <https://doi.org/10.1080/13876988.2020.1808465>
- Rahmanti, N. (2022). Problematika Dan Strategi Dinas Pendidikan Terhadap Ketidakmerataan Tenaga Pendidik. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 8(2), 2175-2186. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v8i2.535>
- Rogers, L., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2020). Defining and assessing context in healthcare implementation studies: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 20(1), 591. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05212-7>
- Sauri, S. (2003). *Strategi pembangunan bidang pendidikan untuk mewujudkan pendidikan bermutu*. 1-23.
- Seksi Informasi Hukum – Ditama Binbangkum. (1945). *Prosedur Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*. 4.
- Shrestha, M. (2021). Access to Basic Services and Its Linkage with Ending Poverty. In *No Poverty* (pp. 1-12). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95714-2_1
- Taylor, B. M., & Eberhard, R. (2020). Practice change, participation and policy settings: A review of social and institutional conditions influencing water quality outcomes in the Great Barrier Reef. *Ocean & Coastal Management*, 190, 105156. <https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2020.105156>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Undang-Undang RI No. 18 Tahun 1997. (1997). Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan*, 1, 1-5. <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jurnalakundanbisnis/article/view/2455/pdf1>
- Wegmann, S. (2022). Policy-making power of opposition players: a comparative institutional perspective. *The Journal of Legislative Studies*, 28(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/13572334.2020.1843233>
- Widoyoko, R. (2019). Faktor Percaya Diri Dalam Pembelajaran Keterampilan Berbicara. *Prakerta (Jurnal Penelitian Bahasa, Sastra Dan Pengajaran Bahasa Indonesia)*, 1(02), 210-217.
- Wu, Y., Shan, J., & Choguill, C. L. (2021). Combining behavioral interventions with market

- forces in the implementation of land use planning in China: A theoretical framework embedded with nudge. *Land Use Policy*, 108, 105569. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105569>
- Yu, Y., Junjan, V., Yazan, D. M., & Iacob, M.-E. (2022). A systematic literature review on Circular Economy implementation in the construction industry: a policy-making perspective. *Resources, Conservation and Recycling*, 183, 106359. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2022.106359>
- Yuslaini, N. (2017). Political Participation And Electoral Society. *Proceedings of the International Conference on Democracy, Accountability and Governance (ICODAG 2017)*, 330–331. <https://doi.org/10.2991/icodag-17.2017.63>
- Yuslaini, N., Sumadinata, R. W. S., Fedryansyah, M., Abdillah, A., Prianto, A. L., & Febriyanti, D. (2023). Sustainable investment strategies in the palm oil industry in Indonesia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 7(3), 2288. <https://doi.org/10.24294/jipd.v7i3.2288>
- Yuslaini, N., Suwaryo, U., Deliarnoor, N. A., & Sri Kartini, D. (2023). Palm oil industry and investment development in Dumai City, Indonesia: A focus on local economy development and sustainability. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2235780. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2235780>