PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Syarif Ginoga

Abstrak

Analisis Penataan dan Pemerataan Guru PNS Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, implementasi, dan dampak dari penataan dan pemerataan guru PNS Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala dinas, Kepala-kepala Bidang Dinas pendidikan dan seluruh Kepala sekolah SDN Se-Kabupaten Bolaang Mogondow Utara. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif expalanatory. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik presentasi. Hasil penelitian menemukan; (1) Perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara belum berada pada kriteria perencanaan yang baik dengan hasil presentasi capaian adalah 57% atau berada pada kategori Cukup. (2) Implementasi penataan dan pemerataan guru PNS Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara juga belum berada pada kriteria implemntasi yang baik dengan hasil presentasi capaian adalah 62,12% atau berada pada kategori Cukup. Dan (3) Dampak penataan dan pemerataan guru PNS Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memberi hasil signifikan dengan hasil presentasi capaian adalah 68,9% atau berada pada kategori Baik.

Kata Kunci*: Pemerataan guru, Perencanaan guru.*

Pendahuluan

Distribusi guru yang tidak merata menyebabkan banyak daerah kelebihan dan sebaliknya kekurangan guru. Masalah distribusi guru tidaklah sederhana, sebab distribusi guru terkait dengan kebijakan pemerintah, pengelolaan sistim informasi kependidkan, serta pengawasan secara menyeluruh terhadap berbagai aspek yang memungkinkan terjadinya kekurangan guru di suatu daerah.

Pada jenjang Sekolah Dasar (SD), berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, jumlah Sekolah Dasar (SD) sejumlah 83 sekolah yang tersebar di enam kecamatan. Dari jumlah tersebut, terdapat dua sekolah dalam kategori sekolah terpencil dengan kebutuhan guru PNS paling banyak 4 orang guru.

Data jumlah kebutuhan guru kelas PNS berdasarkan rasio adalah 492 guru, sementara jumlah guru kelas PNS tersedia berjumlah 413 guru, maka jumlah guru kelas PNS dibutuhkan di daerah sejumlah 79 guru. Untuk guru mata pelajaran pendidikan Agama hanya mengalami kelebihan 1 (satu) orang guru, dan untuk guru mata pelajaran Pendidikan jasmani dan kesehatan (Penjaskes) mengalami kekurangan sejumlah 39 orang guru. Maka total kekurangan guru PNS Sekolah Dasar di daerah berjumlah 118 orang guru.

Pemerintah daerah dalam hal ini dinas pendidikan perlu melakukan analisis dan evaluasi komprehensif terhadap penyebaran guru dengan melihat kondisi jumlah guru berdasarkan Peta kecukupan guru di daerah, mengatur pola dstribusi berdasarkan skema wilayah penyebaran guru di daerah, juga pemindahan mutasi guru PNS perlu ditekan guna mengurangi kesenjangan angka kecukupan guru PNS di daerah.

Kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam hal pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan telah diatur dalam Permendiknas No. 20 Tahun 2010 yang disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2007, dimana salah satu poinnya menyebutkan bahwa *"pendidik dan tenaga kependidikan yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat dipindahtugaskan antar kabupaten.kota, anatar kecamatan, maupun antar satuan pendidikan karena alasan kebutuhan satuan pendidikan".* Dengan demikian mutasi secara sepihak tidak dibenarkan.

Pola penataan dan pemerataan guru PNS juga telah diatur dalam Juknis Surat Keputusan Bersama (SKB) 5 Kementrian tahun 2011. Juknis tersebut mengamanatkan pemerintah daerah melakukan verifikasi data guru dan analisis kebutuhan guru di setiap satuan pendidikan. Selanjutnya menyediakan peta guru yang menginformasikan kelebihan dan/atau kekurangan guru PNS di wilayahnya, untuk kemudian segera ditindak lanjuti jika terdapat kekurangan atau kebutuhan guru melalui sistim perekrutan, penempatan dan pemindahan guru antar satuan pendidikan berdasarkan Petunjuk Teknis (Juknis).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perencaan, implementasi dan dampak dari penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunaakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif explanatory. Metode pengumpulan data menggunakan teknik angket *(questioner),* observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik presentase.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada tahapan perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara belum maksimal. Hal ini karena kriteria perencaan penataan dan pemerataan guru belum terpenuhi dengan baik. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

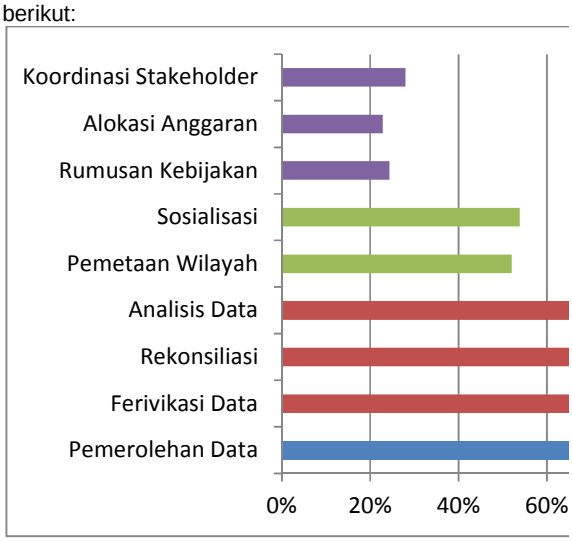
Tabel 1. Presentasi Hasil Jawaban Responden Dalam Tahapan Perencanaan Penataan dan Pemerataan Guru PNS

Indikator	No	BOBOT SKOR 5 F	5 X	4 F	4 X	3 F	3 X	2 F	2 X	1 F	1 X	F	X	Skor (%)
PERENCANAAN	1	87	435	6	24	0	0	0	0	0	0	93	459	98,7
	2	36	180	24	96	17	51	16	32	0	0	93	359	77,2
	3	32	160	46	184	7	21	8	16	0	0	93	381	81,9
	4	29	145	22	88	32	96	10	20	0	0	93	349	75
	5	17	85	8	32	0	0	57	114	11	11	93	242	52
	6	0	0	18	72	48	144	7	14	20	20	93	250	53,76
	7	0	0	3	12	2	6	7	14	81	81	93	113	24,3
	8	0	0	3	12	0	0	4	8	86	86	93	106	22,8
	9	1	5	4	16	7	21	7	14	74	74	93	130	27,9
Jumlah														513,56
Presentase Rata-rata (X)														X= 57%

Sumber: Data primer hasil jawaban responden, 2016

Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai rata-rata tertinggi presentase skor peroleh pada tahapan perencanaan penataan dan pemerataan guru di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dengan skor rata-rata 57%. Jika diintegrasikan kedalam kriteria penilaian maka hasil ini dikategorikan Cukup.

Jika dianalisis lebih lanjut, hasil presentasi jawaban responden dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1.
Presentase Tahapan Perencanaan Penataan dan Pemerataan Guru di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (Desember, 2016)

Sumber: Data primer hasil jawaban responden, 2016

Pada hasil penelitian implementasi penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara juga belum maksimal. Hasil ini karena kriteria implementasi penataan dan pemerataan guru juga belum terpenuhi dengan baik. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

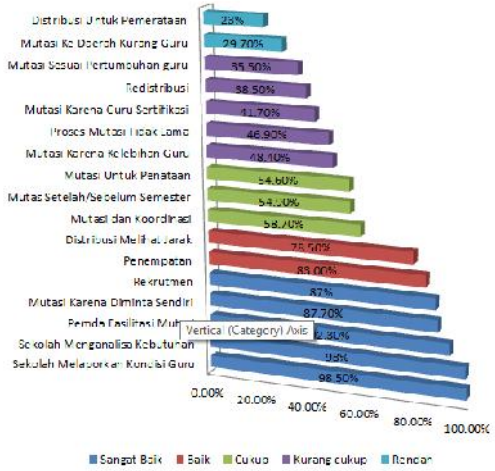
Tabel 2. Hasil Perhitungan Presentase Jawaban Responden

B	No	BOBOT SKOR 5 F	5 X	4 F	4 X	3 F	3 X	2 F	2 X	1 F	1 X	F	X	Skor (%)
IMPLEMENTASI	1	41	205	44	176	1	3	7	14	0	0	93	398	86,6
	2	15	75	2	8	1	3	18	36	57	57	93	179	38,5
	3	42	210	30	120	14	42	7	14	0	0	93	386	83
	4	0	0	0	0	0	0	12	24	81	81	93	105	22,6
	5	34	170	43	172	0	0	7	14	9	9	93	365	78,5
	6	11	55	9	36	17	51	56	112	0	0	93	254	54,6
	7	12	60	17	68	24	72	33	66	7	7	93	273	58,7
	8	0	0	11	44	0	0	39	78	43	43	93	165	35,5
	9	7	35	9	36	21	63	35	70	21	21	93	225	48,4
	10	0	0	13	52	21	63	17	34	42	42	93	191	41,7
	11	46	230	37	148	10	30	0	0	0	0	93	408	87,7
	12	0	0	0	0	14	42	17	34	62	62	93	138	29,7
	13	57	285	36	144	0	0	0	0	0	0	93	429	92,3
	14	4	20	16	64	0	0	61	122	12	12	93	218	46,9
	15	3	15	17	68	26	78	47	94	0	0	93	255	54,9
	16	84	420	9	36	0	0	0	0	0	0	93	456	98
	17	86	430	7	28	0	0	0	0	0	0	93	458	98,5
Jumlah														1056,1
Rata-rata (X)														= 62,12%

Sumber: Data primer hasil jawaban responden, 2016

Tabel di atas dapat disimpulkan nilai rata-rata tertinggi presentase skor peroleh pada tahapan implementasi penataan dan pemerataan guru di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dengan skor rata-rata 62,12%,

Hasil presentase dalam tahapan implementasi lebih lanjut dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 2.
Presentase Tahapan Implementasi Penataan dan Pemerataan Guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (Desember 2016)

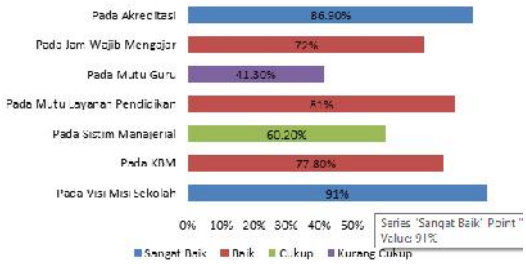
Sumber: Data primer hasil jawaban responden, 2016

Pada tahapan dampak penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diperoleh hasil cukup baik. dalam artian bahwa proses penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongodnow Utara sangat berdampak pada efektifitas indikator. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Presentase Jawaban Responden Terhadap Dampak Dari Penataan dan Pemerataan Guru di Kabupaten Bolmut

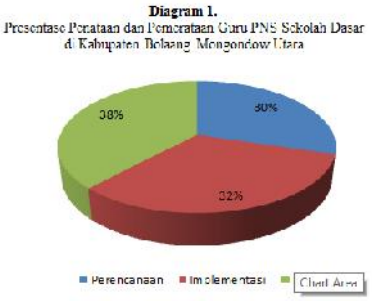
Indicator	No Item	BOBOT SKOR										F	X	Skor %
		5		4		3		2		1				
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
DAMPAK	1	52	260	41	164	0	0	0	0	0	0	93	424	91,2
	2	11	55	61	244	21	63	0	0	0	0	93	362	77,8
	3	21	105	31	124	4	12	2	4	35	35	93	280	60,2
	4	34	170	42	168	6	18	11	22	0	0	93	378	81,3
	5	7	35	14	65	0	0	29	58	43	43	93	192	41,3
	6	44	220	4	16	9	27	36	72	0	0	93	335	72
	7	32	160	61	244	0	0	0	0	0	0	93	404	86,9
Jumlah														Skor %
Rata-rata (X)												7		X = 73%

Sumber: Data primer hasil jawaban responden, 2016



Gambar 3.
Presentase Tahapan Dampak Penataan dan Pemerataan Guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (Desember, 2016)

Jika dipresentasikan secara keseluruhan hasil analisis tahapan perencanaan, implementasi dan dampak penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diperoleh hasil presentasi sesuai dalam digram lingkaran berikut:



Gambar 4.
Presentase Keseluruhan Tahapan Penataan dan Pemerataan Guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongodnow Utara (Desember, 2016)

PEMBAHASAN

1. Tahapan Perencanaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahapan perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow berada kategori Cukup dengan skor rata-rata presentasi adalah 57%. Jika diintegrasikan dalam tahapan perencanaan pendidikan menurut Soemantri (2013:19), proses perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara belum maksimal. *Pertama*, perencanaan penataan dan pemerataan guru belum menjadi agenda prioritas kelembagaan dinas pendidikan khusunya bidang tenaga kependidikan. Padahal jika ditinjau dari aspek regulasi dan kebijakan nasional, keberadaan Juknis SKB 5 Kementrian tahun 2011 sangat menekankan unsur keharusan bagi daerah untuk mengoptimalkan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS di daerah. Sebab jika tidak, beberapa sanksi siap diberikan.

Kedua, data dan informasi guru yang telah dihimpun dan kemudian dianalisis harusnya menjadi acuan dasar dan gambaran untuk

membuat rencana strategis pemerintah daerah kedepan. *Ketiga*, dinas pendidikan sudah sangat relevan dalam menentukan kualifikasi dan rasio guru dan siswa. Namun, belum optimal dalam penentuan komposisi terutama dalam mengatur skema dan pemetaan wilayah dsitribusi guru PNS secara merata di semua wilayah. *Keempat*, otoritas kelembagaan berwenang belum mampu menjadi penyangga fungsi otonomi bagi daerah dalam menata dan mendistribusikan guru secara merata, sebab landasan pelaksanaan berupa produk hukum dan kebijakan belum ditetapkan. Masalah kekurangan guru memang tidak berpengaruh besar terhadap sistim pemerintahan, namun amanat otonomi daerah dalam menjamin kualitas pendidikan di daerah perlu menjadi cerminan pemerintah dalam menyikapi persoalan guru di daerah.

Kelima, perkiraan kebutuhan biaya belum menjadi pertimbangan khusus untuk pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS di daerah. Hal ini terutama dipengaruhi oleh belum adanya rumusan regulasi khusus. Disis lain, penataan dan pemerataan guru belum dimasukkan dalam program tahunan berjangka baik pemerintah daerah maupun dinas pendidikan. Sehinggnya, pembiayaan *(budgeting)* tidak dialokasikan.

Keenam, setiap lembaga berwenang perlu diberikan kompetensi tentang berbagai program dan kebijakan terkait masalah guru. Sebab masih terdapat beberapa pegawai pemerintahan dan kepala-kepala sekolah tidak mengetahui Juknis SKB 5 Kementrian tahun 2011.

Olehnya, penguatan kapasitas dan profesionalisasi perencana sangat ditekankan oleh Irianto (2009) dalam studi perencanaan pendidikan di tingkat kabupaten/kota sebagai landasan pengetahuan dan komitmen dalam merumuskan, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi kebijakan dan program pendidikan sesuai dengan posisi, peran dan kewenangannya.

Efektifitas implementasi rencana akan muncul apabila perencana dan pengelola pendidikan: (1) dapat mengetahui dan memahami kebutuhan dan harapannya dalam pembangunan pendidikan; (2) memahami visi, misi, prinsip dan tujaun program-program pendidikan; (3) mengetahui tugas pokok dan perannya; (4) memiliki penggerak baik bersifat individual maupun kelembagaan; dan (5) dipercaya menjalankan program atas dasar punya kompetensi dan kemampuan.

Lemahnya wawasan pengetahuan dan keterampilan para perencana terhadap konteks, bidang garapan, dan proses pembangunan pendidikan di daerah tidak lepas dari rendahnya pemahaman tentang pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan *(quality insurance)* di Kabupaten/Kota. Hal ini diperkuat oleh analisis Moerdiyanto (2011) bahwa pemetaan mutu pendidikan masih dalam bentuk pendataan pencapaian mutu terpadu, dan tindak lanjut hasil pendataan mutu tersebut belum terkoordinir dengan baik oleh penyelenggaran dan pelaksana pendidikan di berbagai tingkatan.

Secara prinsip, para perencana pendidikan merupakan *decision maker* dalam segala bentuk pembangunan pendidikan di daerah. Kualitas pendidikan di daerah menuntut peran prima para perencana dalam menganalisa dan mendesain sistim dan kebijakan pendidikan baik berkenaan dengan indikator-indikator kinerja, produktivitas, instrumen, maupun prosedur pelaksanaanya. Adanya keterampilan *(skill)* memadai serta wawasan *(vision)* yang tinggi dari para perencana dapat menguatkan peran dan fungsi kelembagaan. Dengan demikian, tujuan perbaikan pendidikan di daerah dapat tercapai.

2. Tahapan Implementasi

Berdasarkan data distribusi guru PNS Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Khusus untuk guru kelas, terdapat peluang untuk dilakukan perbaikan, dimana di tiga Kecamatan yakni Kaidipang, Pinogaluman dan Bolangitang barat masing-masing mengalami kelebihan dan kekurangan guru kelas PNS. Meski selisih antara kekurangan dan kelebihan guru kelas cukup siginfikan, namun memungkinakn untuk dilakukan redistribusi guru kelas di tiga wilayah tersebut.

Untuk guru mata pelajaran Pendidikan Agama di daerah sudah sangat mencukupi. Hanya saja pemerintah perlu menata kembali distribusi guru agar tercukupi di setiap satuan pendidikan. Sebab berdasarkan tabel distribusi guru Agama terdapat 12 sekolah di seluruh Kecamatan kekurangan guru Agama, sementara di 14 sekolah di seluruh Kecamatan kelebihan guru Agama. Terlebih di Kecamatan Bolangitang barat sudah kelebihan 6 orang guru Agama PNS, sementara di Kecamatan sebelah yakni Bolangitang timur kekurangan 4 orang guru Agama PNS.

Khusus untuk guru Penjaskes masih sangat kekurangan guru PNS, dimana data distribusi guru PNS Penjaskes di daerah menunjukkan bahwa terdapat 42 sekolah mengalami kekurangan 1 orang guru Penjaskes, dan hanya 2 sekolah kelebihan guru Penjaskes. Angka kecukupan guru PNS Penjaskes masih siginfikan yakni 39 orang guru, hampir setengah dari total guru Penjaskes yang dibutuhkan yakni 83 orang guru. Sedangkan guru PNS Penjaskes terdistribusi hanya 44 orang guru. Dengan demikian selain harus mengangkat guru PNS baru untuk mata pelajaran Penjaskes, kewenangan untuk mengatur beban jam mengajar bagi guru sertifikasi perlu dilakukan pemerintah daerah.

Disisi lain, fenomena baru terjadi dimana penumpukan guru justru tidak terjadi di pusat kabupaten yakni di Kecamatan Kaidipang, namun justru terjadi di wilayah perbatasan Kecamatan Pinogaluman. Hal ini dikarenakan kultur guru yang masih melekat dengan keinginan besar ada di tengah-tengah keluarga, tanpa memperdulikan beban tugas dan tanggungjawab sebagai seorang abdi Negara. Kultur tersebut kemudian mendominasi individu guru untuk meminta dipindahkan di wilayah berdekatan dengan provinsi dimana keluarga besar guru tersebut bermukim.

Pada persepektif yang sama, Behrstock dan Clifford (2010:4) membenarkan teori (Loeb & Reininger, 2004) bahwa bagaimanapun guru lebih suka mengajar ditempat asal mereka. Kepindahan guru sebagai akibat dari dorongan dalam diri (keinginan) individu guru untuk berada dekat

dengan daerah asal. Maka, inilah salah satu tantangan pemerintah jika mendistribusikan guru ke wilayah tempat tugas yang jauh dari tempat tinggal mereka.

Proses penataan komposisi ideal guru PNS seharusnya mudah untuk dilakukan sebab fenomena kelebihan dan kekurangan guru tidak jarang dijumpai pada sekolah-sekolah yang lokasinya berdekatan. Maka pemerintah perlu menata kembali fungsi koordinasi dan pengawasan antar lembaga berwenang untuk mengupayakan perbaikan komposisi guru secara cepat dan tepat.

Kesatupaduan data dan informasi serta koordinasi yang baik antar *stakeholder* mampu menghasilkan tindakan efektif dalam mencegah keinginan individu guru PNS untuk meminta mutasi secara sepihak. Hal ini karena daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara masih sangat membutuhkan guru PNS sehingga angka mutasi guru PNS perlu ditekan. Terlebih dalam 5 tahun kedepan akan ada sebanyak 23 orang guru sekolah dasar akan segera pensiun. Ditambah lagi di tiga kecamatan masing-masing terdapat 1 sekolah yang baru dibuka dan belum memilki guru. Kondisi ini tentu kian memperburuk angka kecukupan guru PNS.

3. Tahapan Dampak

Dampak terbesar jika seluruh komponen pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS ini tidak optimal adalah berupa pemberian sanksi bagi pemerintah daerah diantaranya; Penundaan pemberian formasi penerimaan calon guru PNS kepada pemerintah Kabupaten oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Penundaan penyaluran dan perimbangan kepada pemerintah kabupaten oleh Kementrian Keuangan. Akan tetapi, Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara hingga kini masih terus menerima alokasi dana perimbangan dari Kementrian Keuangan.

Dampak dari penataan dan pemerataan guru PNS sangat dirasakan oleh satuan pendidikan khususnya dalam hal pencapaian visi dan misi sekolah dimana tersediaan guru PNS berdampak pada pelaksanaan secara optimal. Ketersediaan guru PNS memadai dapat mendorong berbagai aspek baik perencanaan, implementasi, hingga evaluasi jalnnya kegiatan dan program sekolah. Sebaliknya dapat menghambat proses manajerial sekolah jika hal tersebut tidak terpenuhi.

Disisi lain, kecukupan guru PNS berdampak pada proses belajar mengajar. Respon yang diperoleh cukup signifikan yakni 77,8% dengan pertimbangan efektifitas dan efeisiensi pelaksanaan proses belajar siswa. Aspek ini harusnya diutamakan mengingat muara dari keseluruhan proses penataan dan pemerataan guru PNS ini adalah pemenuhan standar pelayanan minimal pendidikan di sekolah.

Dampak lain adalah jam wajib mengajar guru PNS terganggu. Jam wajib mengajar guru PNS sebagaimana Permendiknas No. 39 Tahun 2009 adalah 24 Jam per minggu. Banyak kasus yang ditemui mislanya di skolah kekurangan guru kelas, dimana guru mata pelajaran harus membagi jam mengajar sebagai guru kelas. Khususnya bagi guru mata pelajaran sertifikasi di sekolah kekurangan guru kelas dan kelebihan guru mata pelajaran, sehingga harus menambah jam wajib mengajar di sekolah lain, sementara disekolahnya dia dibebankan tugas sebagai guru kelas. Sebaliknya guru kelas harus membagi waktu jam mengajar dengan pelajaran Agama atau Penjaskes jika tidak ada guru mata pelajaran tersebut.

Dampak tersebut juga beroleh angka signifikan yakni 72% dengan pertimbangan kepala sekolah bahwa di daerah lain masih banyak kelebihan guru PNS, sehingga dimunkinkan untuk dapat dipindahkan disekolahnya.

Dampak penataan dan pemerataan guru PNS secara khusus dirasakan oleh satuan pendidikan. Maka seluruh kepala sekolah berharap keseriusan pemerintah daerah dalam menata distribusi guru PNS ke seluruh satuan pendidikan secara adil dan merata.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara pada tahapan perencanaan berada kategori Cukup dengan skor rata-rata presentasi adalah 57%. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah; sistim koordinasi antar *stakeholder* pendidikan di daerah, rumusan kebijakan sebagai landasan efektif, serta alokasi anggaran untuk program penataan dan pemerataan guru PNS.
2. Pada tahapan analisis implementasi penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berada pada kategori Cukup, dengan perolehan skor rata-rata presentasi adalah 62,12%. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah; proses distribusi guru PNS yang kurang berlandaskan asas pemerataan, serta kebijakan mutasi guru PNS secara sepihak tanpa memenuhi asas kelayakan.
3. Pada tahapan analisis dampak dari penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berada pada kategori Baik, dengan perolehan skor 68,9%. Hasil ini menunjukkan dampak negative dari proses penataan dan pemerataan guru PNS di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dimana masalah kekurangan guru sangat berdampak pada proses belajar mengajar siswa serta pencapaian visi dan misi sekolah.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary. 2005. *Human Resources Management.* USA. The University of West Alabama

Dunn, William N. 2012. *Public Policy Analysis, Fifth Edition*. USA. PEARSON

Dye, Thomas R. 1981, *Understanding Public Policy,* Prentice-Hall, Englewood, Cliff

Effendi, Soffian, 1990. *Kebijakan Publik Berwawasan Pemerataan.* Dalam Buku: "Beberapa Aspek PembangunanOrde Baru". Rhamadhani. Solo

Irianto, Dr.H. Yoyon Bahtiar. 2009. *Perencanaan Pendidikan Tingkat kabupaten/Kota.* Bandung. Artikel FIP-UPI. diakses: tanggal 1 Januari 2017

Moerdiyanto, 2011. *Strategi Pelaksanaan Sistim Penjaminan Mutu Pendidikan.* Yogyakarta. UNY

Soemantri, Manap. 2013. *Perencanaan Pendidikan.* Bengkulu. PT Penerbit IBP Press.

Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 19 Tahun 2005, tentang *Standar Nasional Pendidikan*

Permendiknas No. 20 Tahun 2010, tentang *Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Pendidikan Anak Usia Dini (FORMAL) dan Pendidikan Dasar*

Juknis Surat Keputusan Bersama (SKB) 5 Kementrian Tahun 2011, tentang *Penataan dan Pemerataan Guru di Daerah*