

STRATEGI MENINGKATKAN RETENSI GURU DI SEKOLAH TERPENCIL DI KABUPATEN SORONG

STRATEGIES TO IMPROVE TEACHER RETENTION IN REMOTE SCHOOLS IN SORONG DISTRICT

Nursalim¹, Ismail Marzuki^{2*}, Wa Ode Likewati³, Yeni Witdianti⁴, Nur Rokhima⁵, Yohanes Laba Maran⁶

^{1,2,3,4,5}Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong Papua Barat Daya

⁶Baperlitbang Kab. Sorong, Papua Barat Daya

*Alamat e-mail penulis koresponden: ismailmarzuki@unimudasorong.ac.id

Diserahkan: 23/11/2024; Diperbaiki: 19/02/2025; Disetujui: 19/03/2025

DOI: 10.47441/jkp.v20i1.410

Abstrak

Keberadaan guru di wilayah terpencil masih menjadi masalah pendidikan yang berakibat pada terkendalanya pembelajaran di wilayah Kabupaten Sorong Papua Barat Daya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan strategi meningkatkan retensi guru di daerah terpencil di Kabupaten Sorong. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data penelitian berupa data bahasa (kutipan yang bersumber dari hasil wawancara, dan dokumentasi) yang merepresentasikan keberadaan guru di daerah terpencil. Sumber data dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah terpencil, Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong, Anggota DPR, Pengawas dan dokumen kebijakan pemerataan guru. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan model Miles, Huberman dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi meningkatkan retensi guru di daerah terpencil di Kabupaten Sorong yaitu dengan meningkatkan infrastruktur dan fasilitas sekolah, mengoptimalkan pemanfaatan guru local termasuk pemberian insentif khusus, menguatkan peran pimpinan di sekolah dan menguatkan system monitoring dan evaluasi kerja. Strategi pemerataan guru di daerah terpencil perlu ditinjau kembali agar berdampak positif untuk kemajuan pendidikan di Kabupaten Sorong.

Kata Kunci: Strategi, Retensi Guru, Sekolah Terpencil

Abstract

The presence of teachers in remote areas continues to pose an educational challenge, impeding learning in Sorong Regency, Southwest Papua. This study aims to elucidate strategies for enhancing teacher retention in these regions. Employing a qualitative descriptive method, the research utilizes language data derived from interviews and documentation, representing teachers' presence in remote areas. Data sources include teachers and principals of remote schools, the Sorong Regency Education Office, members of the DPR, supervisors, and teacher equalization policy documents. Data collection involves interviews and documentation, analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana models. The findings suggest that improving teacher retention strategies in Sorong Regency involves enhancing school infrastructure and facilities, optimizing local teacher utilization with special incentives, strengthening school leadership roles, and refining the monitoring and evaluation system. A review of the teacher equalization strategy in remote areas is necessary to ensure a positive impact on educational progress in Sorong Regency.

Keywords: Strategy, Teachers Retention, Remote Schools

PENDAHULUAN

Isu ketidakhadiran guru di sekolah masih tinggi di Papua, terutama di sekolah-sekolah pedalaman dan terpencil. Hal ini berdampak pada terkendalanya pembelajaran di sekolah. Banyak faktor yang menyebabkan terkendalanya pembelajaran di sekolah terpencil. Salah satu penyebabnya yaitu kebijakan pemerataan guru yang tidak berjalan sesuai harapan.

Kebijakan pemerataan guru masih menjadi tantangan di sekolah-sekolah terpencil di wilayah Kabupaten Sorong. Kebijakan yang ada semestinya harus dilaksanakan berdasarkan situasi dan kondisi masing-masing suatu daerah (Nisa, 2018:173). Kondisi guru yang tidak hadir di sekolah mengakibatkan terkendalanya pembelajaran. Guru merupakan sumber belajar utama bagi siswa dalam proses pembelajaran. Ketidakhadiran guru berakibat pada terkendalanya pembelajaran di kelas.

Sebagai asumsi awal peneliti, ketidakhadiran guru di sekolah diakibatkan tidak transparansinya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Mulai dari perekrutan, penempatan, pelayanan, fasilitas, dan keamanan. Untuk itu, diperlukan beberapa strategi yang sesuai berdasarkan konteks sosial yang ada. Penyesuaian ini merupakan salah satu prinsip transparansi dalam pelaksanaan pendidikan (Nisa, 2017:7).

Berdasarkan observasi awal, ketiadaan guru di daerah terpencil banyak disebabkan oleh faktor eksternal seperti akses jalan, tempat tinggal (perumahan guru) dan sosial budaya yang masih mengesampingkan keamanan guru. Padahal pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan manusia. Selain itu juga, pendidikan merupakan faktor terpenting dalam upaya peningkatan kualitas negara, khususnya kualitas sumber daya manusia. Tentu, secara teoritis hal tersebut dapat dikesampingkan. Namun dalam praktiknya masih menunjukkan ketiadaan guru di sekolah.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dijelaskan bahwa, pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya seperti: spiritualitas agama, kekuatan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, etika yang baik serta keterampilan yang diperlukan bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Namun undang-undang tersebut tidak berjalan sebagai mana yang diharapkan dan dicita-citakan. Masih banyak terjadi kehilangan pembelajaran dan ketiadaan guru di sekolah yang disebabkan oleh berbagai faktor yang melatarinya yang tidak lepas dari keberagaman budaya dan geografis yang ada di setiap wilayah Indonesia. Lebih-lebih di daerah-daerah pedalaman di Kabupaten Sorong.

Berdasarkan data BPS Papua Barat Daya, Kabupaten Sorong, terletak di wilayah Papua Barat Daya, Indonesia, memiliki kekayaan alam dan keanekaragaman budaya yang luar biasa. Namun, di balik potensi yang besar ini, terdapat tantangan besar dalam sektor pendidikan, terutama di tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Ditambah dengan wilayah pemerintahan Kabupaten Sorong yang sangat luas. Di dalamnya juga terdapat 135 SD dan 45 SMP yang tersebar di 30 wilayah kecamatan/distrik.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah dalam menangani masalah ini, namun masih tidak menunjukkan hasil yang maksimal. Diperlukan strategi dalam penanganannya, di mana akar masalah perlu ditelusuri melalui kajian yang mendalam tentang tantangan-tantangan dan menerima masukan dari berbagai pihak yang terlibat dan punya pengalaman di lapangan. Terutama bagaimana melihat lebih dekat tentang penerapan kebijakan pemerataan guru di daerah terpencil.

Indonesia telah menerapkan kebijakan pemerataan guru di seluruh Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan kesempatan yang sama bagi semua siswa. Indonesia sendiri termasuk negara yang memiliki kebijakan yang

komprehensif (Dewi, 2018:60). Namun kebijakan tersebut tidak sepenuhnya berjalan, bahkan kebijakan tersebut berbenturan dengan politik lokal (Rohman, 2018:67), kebijakan tersebut juga memiliki efek negatif seperti distribusi yang tidak merata bahkan diskriminatif terutama di sekolah-sekolah swasta.

Hasil penelitian Rifa'i (2019:18) menunjukkan bahwa masih ada sekitar 86% anak-anak berusia 19-23 tahun di Indonesia belum memiliki kesempatan menempuh pendidikan tinggi. Ini menunjukkan bahwa, belum meratanya pendidikan di Indonesia. Hal ini disebabkan dari dua masalah yaitu distribusi guru dan akses pendidikan. Senada dengan temuan Heyward (2017:120) menyatakan bahwa ada kesenjangan subtransif dalam distribusi guru di sekolah dasar Indonesia di semua kabupaten dan disebabkan oleh dua masalah utama yaitu distribusi guru yang tidak merata dan akses sekolah yang terbatas.

Oleh karena itu, kajian mendalam tentang strategi agar guru betah di daerah terpencil di Kabupaten Sorong perlu dilakukan. Hal ini didorong oleh beberapa faktor yaitu: 1) ketimpangan akses pendidikan terutama di wilayah pedalaman dan terpencil, 2) terbatasnya guru yang mengajar di sekolah terutama di sekolah pedalaman, dan 3) tidak meratanya kualitas guru yang mengajar sesuai dengan tingkat satuan pendidikan yang berdampak pada kualitas pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi apa yang perlu digunakan agar guru betah di daerah terpencil. Hal ini juga sebagai langkah baru dalam menempatkan guru di daerah terpencil dengan melihat faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dari penempatan guru di daerah terpencil.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi pemerintah terutama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong atau pihak yang terlibat dalam menempatkan guru di daerah terpencil yang notabene masih banyak tantangan dan hambatan. Strategi ini dapat digunakan dalam rangka agar guru yang di tempatkan di daerah terpencil betah, meningkatnya kehadiran guru, dan berkurangnya ketiadaan guru di daerah terpencil.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah guru dan kepala sekolah yang berada daerah terpencil. Selain itu, penelitian ini melibatkan Dinas pendidikan, Anggota DPRD Kabupaten Sorong dan pengawas sekolah SD dan SMP. Teknik pengambilan data menggunakan, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pernyataan semua responden yang berkaitan dengan masalah pemerataan dan strategi yang dibutuhkan. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data observasi dan wawancara yang bersumber dari hasil penelitian yang relevan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pemerataan guru di Kabupaten Sorong.

Data dalam penelitian ini berupa data bahasa yang bersumber dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh responden dan pernyataan tertulis dari dokumen-dokumen yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan peneliti sebagai instrument kunci (human instrument). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles, Huberman dan Saldana (Miles et al., 2014:230), dengan empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, interpretasi dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Strategi meningkatkan retensi guru yang ditempatkan di daerah terpencil agar betah sangat penting dilakukan oleh pemangku kebijakan seperti dinas pendidikan. Berdasarkan hasil analisis data tentang implementasi kebijakan dan kondisi pemerataan guru SD dan SMP saat ini di Kabupaten Sorong, dibutuhkan strategi-strategi yang terukur sesuai dengan

kondisi di lapangan. Ada empat strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan retensi guru di daerah terpencil agar betah, intensitas dan kehadirannya tinggi.

Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas

Salah satu hambatan terbesar dalam pemerataan guru di daerah terpencil di wilayah Kabupaten Sorong adalah infrastruktur yang kurang memadai. Hal ini berdampak pada kesulitan guru dalam melaksanakan tugasnya, meskipun kesejahteraan finansial mereka lebih baik dibandingkan dengan guru-guru yang ada di daerah perkotaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dapat bekerja sama dengan pemerintah daerah dan pihak swasta untuk meningkatkan akses dan infrastruktur di wilayah terpencil. Hal ini mencakup pembangunan jalan, akses transportasi, serta fasilitas sekolah yang memadai seperti perumahan untuk guru di daerah tersebut.

Sekolah-sekolah di daerah terpencil menghadapi tantangan serius terkait sarana dan prasarana yang tidak memadai. Ketiadaan fasilitas yang layak, seperti perumahan guru dan ruang kelas yang memadai, mempengaruhi kenyamanan dan motivasi guru untuk bertugas dalam jangka panjang. Meskipun jumlah guru dianggap sudah cukup, kondisi ini berdampak negatif pada proses belajar mengajar, serta mempengaruhi efektivitas pengelolaan pendidikan di wilayah tersebut.

Hasil wawancara Kepala sekolah di daerah terpencil mengungkapkan bahwa, kendala utama yang dihadapi bukanlah jumlah guru, melainkan sarana dan prasarana yang tidak memadai. Sebagai mana yang terlihat pada data 1 berikut.

Data 1

"Kita usulkan dari 2016 dan sampai saat ini belum direalisasikan. Yang paling utama itu adalah RKB (Ruang Kelas Belajar) dan perumahan dinas/guru (Kepala Sekolah Daerah Terpencil)"

Ketiadaan perumahan guru membuat mereka harus tinggal sementara atau menumpang, yang pada akhirnya membuat mereka tidak nyaman dan tidak betah bertugas di daerah terpencil. Hal ini menyebabkan keberadaan guru di sekolah-sekolah terpencil sering tidak konsisten.

Berdasarkan analisis kebutuhan tersebut, terlihat bahwa masalah utama di sekolah-sekolah terpencil bukan pada kekurangan tenaga pendidik, tetapi pada kurangnya fasilitas yang mendukung keberadaan guru dan kegiatan belajar mengajar. Kurangnya perumahan guru menyebabkan guru enggan tinggal lama di lokasi terpencil. Hal ini berimplikasi langsung pada tidak terjaminnya keberlangsungan proses pembelajaran. Di sisi lain, adanya sarana yang tidak memadai, seperti internet yang lambat dan ruang kelas yang kurang, memaksa guru dan siswa untuk mencari alternatif yang kurang ideal, seperti memanfaatkan halaman.

Guru-guru yang tinggal dalam kondisi tidak nyaman tidak memiliki motivasi yang cukup untuk bertahan lama di daerah terpencil. Hal ini mempengaruhi ketahanan, intensitas dan kualitas kehadiran mereka di sekolah. Kepala sekolah sendiri mengakui bahwa motivasi guru sangat dipengaruhi oleh kondisi fasilitas yang ada. Dalam konteks ini, penambahan sarana seperti perumahan dan ruang kelas yang memadai menjadi solusi utama agar guru merasa nyaman dan lebih bertanggung jawab. Oleh karena itu, pembangunan infrastruktur sekolah dan perumahan guru harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pemerataan guru di Kabupaten Sorong.

Optimalisasi Pemanfaatan Guru Lokal

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong harus mulai memprioritaskan guru lokal, terutama di daerah terpencil, karena mereka lebih familiar dengan kondisi dan budaya setempat, serta cenderung lebih stabil dalam jangka panjang. Artinya guru-guru

yang diangkat adalah guru-guru yang berasal dari daerah setempat, meski ada regulasi untuk menempatkan guru yang berasal dari luar wilayah sekolah sasaran.

Program rekrutmen guru dari daerah asal (*local hiring*) perlu diperluas dan diperkuat. Ini bisa dilakukan melalui program pelatihan dan peningkatan kualitas guru lokal, sehingga mereka mampu memenuhi standar pendidikan nasional. Selain itu, pemberian insentif khusus dan peluang karir bagi guru yang berasal dari daerah terpencil perlu lebih dikedepankan untuk menarik lebih banyak minat dari putra daerah.

Untuk mengatasi kekurangan guru di daerah terpencil, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong perlu melibatkan guru honorer lokal dan bekerja sama dengan pemerintah kampung serta perusahaan melalui program *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Selain itu, pihak dinas juga memprioritaskan guru asal kampung untuk penempatan di wilayah tersebut.

Data 2

“Kami punya kegiatan yang kemarin kolaborasi... dari pemerintah kampung itu luar biasa” dan “kami prioritaskan guru asal dari kampung (Kabid. GTK, Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong)”

Data 2 di atas menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan nasional yang mendukung pemerataan guru, tantangan di lapangan, terutama terkait fasilitas di daerah terpencil, tetap menjadi hambatan signifikan. Pemerintah daerah mengandalkan kolaborasi dengan pihak swasta dan lokal untuk mengatasi sebagian dari masalah ini. Pendekatan yang perlu digunakan seperti memprioritaskan guru lokal dan memastikan kesejahteraan melalui tunjangan tambahan menjadi strategi utama untuk menarik minat guru agar betah bertugas di wilayah terpencil. Meski demikian, masalah infrastruktur yang tidak memadai tetap menjadi kendala yang membatasi efektivitas program pemerataan guru di Kabupaten Sorong.

Penguatan Peran Kepemimpinan di Sekolah

Kehadiran kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah sangat berpengaruh terhadap retensi dan intensitas kehadiran guru di sekolah. Setelah dilakukan pengamatan mendalam terhadap kondisi sekolah, terutama sekolah-sekolah yang ada di daerah pinggiran dan pedalaman Kabupaten Sorong. Ketidakhadiran guru di sekolah diakibatkan oleh ketidakhadiran kepala sekolah di sekolah.

Setelah dilakukan pengamatan dan wawancara, kepala sekolah di daerah terpencil mengakui bahwa kehadiran pemimpin di sekolah sangat mempengaruhi retensi, disiplin dan motivasi guru. Kepemimpinan yang kuat dapat memastikan bahwa guru tetap hadir dan mengajar meskipun berada dalam kondisi yang serba terbatas. Sebagaimana yang dinyatakan oleh salah satu kepala sekolah di daerah terpencil pada data 3 berikut.

Data 3

“Kepala sekolah sangat berpengaruh. Ibaratnya seperti ular, kepala kalau tidak ada ya mati yang lain. Peran pemimpin sangat penting di sekolah (Kepala Sekolah SD Terpencil)”

Dari data 3 menunjukkan bahwa, peran kepala sekolah sangat penting dalam keberlangsungan sekolah, terutama dalam meningkatkan intensitas kehadiran guru. Bila kepala sekolah tidak hadir, maka kemungkinan besar guru-guru akan jarang hadir atau tidak betahu di sekolah. Selain meningkatkan intensitas kehadiran guru di sekolah, peran kepala sekolah dituntut menjadi *leader* bagi guru, sehingga manajemen sekolah seperti kehadiran dan perizinan guru menjadi jelas, sebagaimana terlihat pada data 4 berikut.

Data 4

“Saya rasa tidak ada hambatan lagi kalau semuanya sudah ada. Terlebih lagi kami yang memiliki banyak kelas. Kelebihan kami, di sini selalu ada guru. Meski kadang kami izinkan satu atau dua hari saja. Kami tidak ada guru yang main-main dan semuanya fokus mengajar” (Kepala Sekolah Daerah Terpencil)

Data 4 menunjukkan bahwa, peran kepala sekolah sangat penting dalam manajemen sekolah. Sehingga kehadiran kepala sekolah setiap hari di sekolah berdampak pada kurangnya hambatan kegiatan pembelajaran dan meningkatkan intensitas kehadiran guru di sekolah setiap hari.

Betah atau tidaknya guru bukan persoalan distribusi dan kehadiran guru. Namun, yang terjadi di sekolah-sekolah Kabupaten Sorong adalah masih banyak ketidakhadiran guru di sekolah karena tidak menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong harus memperkuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mampu mengelola motivasi dan kehadiran guru di daerah terpencil. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada kepala sekolah, agar mereka mampu mengelola tim dengan lebih efektif di bawah kondisi yang menantang. Peran pemimpin sangat penting di sekolah. Selain itu, perlu ada dukungan administratif yang kuat dari dinas untuk membantu kepala sekolah dalam menangani masalah logistik dan manajemen.

Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Saat ini, sistem monitoring guru di Kabupaten Sorong untuk guru terpencil masih terbatas. Monitoring dan evaluasi masih menggunakan jurnal harian dan bukti fisik berupa video pengajaran. Bukti ini belum cukup untuk memastikan kualitas pembelajaran di lapangan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong perlu mengembangkan sistem monitoring yang lebih komprehensif dan *real-time*, seperti *platform* digital yang memungkinkan evaluasi kinerja berbasis data, observasi langsung melalui video *conference*, serta sistem pelaporan yang lebih terstruktur. Selain itu, pelibatan pengawas sekolah yang lebih intensif di daerah terpencil juga perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa standar pengajaran dan kehadiran guru terpenuhi. Masih banyak guru tidak hadir di sekolah. Sebagai mana yang dikatakan oleh salah seorang kepala sekolah yang menyinggung tentang langkah-langkah apa yang perlu dilakukan sebagai strategi penempatan guru di daerah terpencil.

Data 5

“...Rencana atau langkah- langkah yang akan dilakukan untuk mendukung dan berkontribusi dalam penempatan guru di Kabupaten Sorong di masa mendatang.....monitoring dan evaluasi berkelanjutan serta pemberdayaan komunitas lokal (Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong)”

Dari data 5 menunjukkan bahwa sudah mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi. Hanya saja perlu melibatkan komunitas lokal dalam meningkatkan kualitasnya. Selain itu juga, diperlukan evaluasi dan monitoring yang berkelanjutan agar lebih terukur. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa penempatan guru berjalan sesuai rencana dan guru-guru yang ditempatkan di daerah terpencil betah bertahan. Monitoring berkala dapat memberikan gambaran tentang penempatan guru, tantangan yang dihadapi di lapangan, dan area yang memerlukan perbaikan. Evaluasi ini perlu dilakukan secara transparan dan berbasis data agar hasilnya dapat digunakan untuk menyusun kebijakan yang lebih efektif ke depan. Hal ini juga ditambahkan mengenai tugas dan tanggung jawab

PNS yang menjabat oleh anggota DPRD Kabupaten Sorong seperti yang terlihat pada data 6 berikut.

Data 6

“Berkoordinasi terus dengan dinas dengan meminta data terkait peraturan guru, memberikan saran, kepada teman-teman guru serta kawan-kawan PNS tidak ikut dalam politik praktis” (Anggota DPR Kabupaten Sorong)

Dari data 6 dapat dilihat bahwa anggota DPR sebagai pengawas kebijakan setuju dengan strategi penempatan guru Kabupaten Sorong di wilayah terpencil. Hanya saja, perlu ditekankan bahwa pejabat yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong perlu komitmen dan keseriusan dalam menangani pendidikan di Kabupaten Sorong. Jangan sampai terlibat dalam praktik politik praktis yang dapat menghilangkan esensi dari tugas dan tanggung jawab dinas.

Oleh karena itu, untuk memastikan strategi meningkatkan retensi guru di sekolah daerah terpencil di Kabupaten Sorong berjalan dengan baik, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi yang lebih canggih dan transparan, serta keterlibatan berbagai pihak dinas pendidikan, sekolah, komunitas lokal, dan pembuat kebijakan dalam proses yang berkelanjutan. Monitoring yang intensif dan berbasis data akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pelaksanaan kebijakan dan memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan di masa depan.

Pembahasan

Peningkatan kesejahteraan menjadi salah satu upaya penting yang dapat dilakukan untuk menarik minat guru, khususnya di daerah terpencil. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah memang telah memberikan berbagai fasilitas kesejahteraan berupa tunjangan dan insentif bagi guru yang bertugas di daerah terpencil dan tertinggal (Sabrina & Aslam, 2022; Lestari, 2019). Harapannya, undang-undang ini dapat diimplementasikan dengan baik di seluruh wilayah Indonesia sehingga guru lebih sejahtera dan betah di daerah tugas. Peningkatan kesejahteraan memang menjadi salah satu langkah yang dapat menarik minat guru untuk bertugas di daerah terpencil. Namun kesejahteraan tersebut tidak hanya terbatas pada tunjangan finansial semata, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas hidup secara menyeluruh. Misalnya, penyediaan akses yang lebih baik terhadap fasilitas kesehatan, perumahan yang layak, serta sarana transportasi yang memadai dapat membantu guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam tugas mereka. Hal ini juga menciptakan iklim yang mendukung guru untuk lebih fokus pada pengajaran daripada terbebani oleh kondisi lingkungan yang kurang memadai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemerataan guru telah diterapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryani dan Kumala, yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah (Heryani & Kumala, 2020:132). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru, termasuk di daerah terpencil. Untuk itu, perlu ada program pembinaan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan bagi kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik, mampu memotivasi dan mendukung guru, serta memiliki pemahaman yang kuat mengenai tantangan yang dihadapi di daerah terpencil akan sangat berpengaruh terhadap retensi guru. Pembinaan ini dapat mencakup pelatihan tentang pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi yang efektif, serta inovasi dalam pengelolaan kelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja guru yang dikembangkan oleh Mangkunegara (Lestari, 2019:150), di mana kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang mendukung kinerja guru. Selain itu juga sistem evaluasi yang

baik sangat diperlukan sebagai acuan dalam membuat kebijakan berikutnya yang lebih baik. Penempatan guru di daerah harus memperhatikan latar belakang, kompetensi dan komitmen untuk melakukan pengabdian (Lazuardy et al., 2024:1582). Evaluasi secara berkala memungkinkan pemerintah, dinas pendidikan, dan lembaga terkait untuk mengukur sejauh mana kebijakan yang telah diterapkan, seperti tunjangan untuk guru atau insentif lainnya, berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Misalnya, apakah dengan pemberian tunjangan, jumlah guru yang bertugas di daerah terpencil meningkat, atau apakah mereka tetap tinggal lebih lama di daerah tersebut. Evaluasi ini bisa berbentuk survei, wawancara, atau analisis data kinerja yang dapat memberikan gambaran tujuan mengenai keberhasilan pendidikan di Kabupaten Sorong.

Investasi pada sumber daya manusia (SDM), termasuk guru, adalah kunci pembangunan (Amalia et al., 2024:173). Guru berkualitas di daerah terpencil akan meningkatkan kualitas pendidikan dan pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan daerah. Berdasarkan teori dasar pemerataan pendidikan, sistem pendidikan harus memastikan akses yang sama terhadap pendidikan bagi semua anak, tanpa memandang lokasi geografis (Hakim, 2016:53). Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya kebijakan penempatan guru yang efektif. Kebijakan meningkatkan retensi guru yang efektif adalah bagian penting dari upaya pemerataan pendidikan di Indonesia, khususnya di daerah-daerah terpencil. Langkah yang dapat ditempuh adalah desentralisasi kebijakan di setiap daerah. Misalnya dengan membuat kebijakan desentralisasi dalam pengelolaan pendidikan. Desentralisasi kebijakan memberikan otonomi kepada pemerintah daerah untuk mengelola pendidikan (Dewi, 2018:68). Dalam konteks ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong memiliki peran penting dalam menyusun strategi meningkatkan retensi guru di daerah terpencil yang disesuaikan dengan kondisi daerahnya.

Menjadikan guru betah di daerah terpencil di Kabupaten Sorong adalah masalah kompleks yang memerlukan pendekatan multidimensi. Kebijakan yang efektif harus didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang kondisi lapangan dan teori-teori kebijakan pendidikan yang relevan. Dengan investasi pada infrastruktur, fasilitas, pengembangan guru lokal, dan sistem monitoring dan evaluasi yang baik, diharapkan guru semakin betah dalam menjalankan tugas, kualitas pendidikan di daerah terpencil dapat meningkat dan kesenjangan pendidikan dapat dikurangi.

Dampak dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan terkait pemerataan guru di daerah terpencil. Perlu adanya studi lebih lanjut mengenai upaya pembinaan dan pengawasan kepemimpinan kepala sekolah di daerah terpencil. Sehingga strategi pemerataan guru dapat dilaksanakan lebih efektif.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa, strategi meningkatkan retensi guru di daerah terpencil dalam meningkatkan partisipasi dan kehadiran guru di sekolah dapat dilakukan dengan cara meningkatkan infrastruktur dan fasilitas sekolah di daerah terpencil, memaksimalkan guru lokal, penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah, dan penguatan sistem monitoring dan evaluasi kinerja. Strategi meningkatkan retensi guru di daerah terpencil perlu ditinjau kembali agar berdampak positif untuk kemajuan pendidikan di Kabupaten Sorong. Pada dasarnya meningkatkan retensi guru di daerah terpencil adalah kunci pembangunan. Dapat dikatakan bahwa apabila guru sudah betah di daerah terpencil, maka dapat dipastikan guru yang ada di daerah pinggiran dan kota juga betah atau meningkat kehadirannya. Pemerintah harus memastikan bahwa, kebijakan pemerataan guru di daerah berjalan dengan efektif. Untuk mewujudkan efektifitas tersebut, diperlukan desentralisasi kebijakan pendidikan, di mana daerah secara otonom mengelola pendidikan sesuai dengan kondisi geografisnya masing-masing agar semua memiliki akses pendidikan yang sama.

REKOMENDASI

Penelitian ini merekomendasikan bahwa strategi untuk meningkatkan retensi guru di daerah terpencil di Kabupaten Sorong memerlukan pendekatan yang lebih khusus dibandingkan di daerah perkotaan. Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong dalam menempatkan guru di daerah terpencil harus memperhatikan beberapa hal yaitu; 1) meningkatkan infrastruktur dan fasilitas sekolah seperti perumahan guru dan kesehatan guru, 2) memprioritaskan guru lokal atau pelamar dari setempat untuk ditempatkan agar tidak ada lagi kehilangan pembelajaran di sekolah, 3) meningkatkan peran kepemimpinan sekolah dengan terus memantau kinerja kepala sekolah di setiap satuan pendidikan, dan 4) sistem monitoring dan evaluasi yang terukur untuk memantau ketercapaian mutu pendidikan di daerah terpencil. Strategi-strategi ini harapannya dapat dilaksanakan sehingga ada peningkatan layanan pendidikan yang lebih merata di Kabupaten Sorong.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Baperlitbang Kabupaten Sorong yang telah mendanai penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini mulai dari tim peneliti, narasumber dan pihak eksternal yang kami dilibatkan dalam proses pengambilan data di sekolah terpencil Kabupaten Sorong Papua Barat Daya. Tanpa dukungan semua pihak yang telah dilibatkan, penelitian ini tidak dapat dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. N., Lestari, D. H., Trihantoyo, S., & Nuphanudin, N. (2024). Peran Penting Penempatan Guru dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran di SMK Negeri 4 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i1.248>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sorong, Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Sorong 2024, <https://sorongkab.bps.go.id/id/infographic>
- Dewi, C. (2018). *Implementasi Kebijakan Pemerataan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Indonesian Journal of Education and Learning (Vol. 1 Issu 2) Doi: 10.31002/ijel.v1i2.649.
- Fendrik, M., & Antosa, Z. (2018). Education Policy Sd Towards A New Paradigm Through The Professionalism of Teacher. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, 1(2), 22-32. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v1i2.3>
- Hakim, L. (2016). Pemerataan Akses Pendidikan bagi Rakyat Sesuai dengan Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i1.575>
- Hasanah, U. (2019). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). *STIT Palapa Nusantara*, 1(1), 26-44. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v1i1.135>
- Heryani, R D., & Kumala, I. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan. , 6(2), 24-24. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i2.5899>
- Heyward, Mark., dkk.. (2017). Reforming Teacher Deployment In Indonesia. *Journal of Development Effectiveness*. (Vol. 9 Issu. 2) Taylor & Francis. doi: 10.1080/19439342.2017.1301978.

- Lazuardy, D. A., Untami, D. T., Fatma, A. N., Trihantoyo, S., & Nuphanudin, N. (2024). Analisis Penempatan dan Penugasan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 18 Surabaya. *TSAQOFAH*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2916>
- Lestari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2.(3). <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i3.3393>
- Manurung, A S. (2022). Educational Quality Improvement Through Teachers' Social Competence in the New Normal Era. , 3(2), 106-112. <https://doi.org/10.35870/jpni.v3i2.76>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (Vol. 21, Issue 1). SAGE Publications Inc. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Nisa, L. S. (2017). Pelaksanaan Transparansi dalam Mewujudkan Good Governance pada Dinas Pendidikan di Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 12(1), Article 1.
- Nisa, L. S. (2018). Kebijakan Penanggulangan Stunting Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 13(2), Article 2.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Upaya Perbaikan Gizi. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 967. Jakarta.
- Rohman, S. (2018). Membangun Budaya Membaca pada Anak Melalui Program Gerakan Literasi Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, Query date: 2024-07-02 22:52:55. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/terampil/article/view/2118>
- Sabrina, S M., & Aslam, A. (2022). Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru di Sekolah Dasar. *Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 6(4), 6265-6271. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3220>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.