

STRATEGI PEMERATAAN TENAGA PENDIDIK DI DAERAH TERPENCIL: SEBUAH KAJIAN LITERATUR TENTANG PENDEKATAN YANG EFEKTIF

Lena Marziana¹, Muhamad Suhardi², Wideasari Rohmawati³, Nurul Sakira⁴, Alan Hidayat⁵

Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi,
Universitas Pendidikan Mandalika^{1,2,3,4}
e-mail: lenamerziana04@gmail.com¹

ABSTRAK

Pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil merupakan isu strategis dalam pembangunan pendidikan nasional, khususnya dalam menjamin akses dan kualitas pendidikan yang merata di seluruh wilayah Indonesia. Ketimpangan distribusi guru tidak hanya berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran, tetapi juga memperlebar kesenjangan antar wilayah dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi-strategi pemerataan tenaga pendidik melalui pendekatan kebijakan yang efektif, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan tantangan implementasinya di daerah terpencil. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*library research*), serta unit analisis yang bersifat deskriptif-eksplanatif, yang memungkinkan peneliti menjelaskan pola distribusi guru, strategi kebijakan, dan realitas implementasi berdasarkan berbagai sumber ilmiah dan dokumen kebijakan resmi. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi pemerataan tenaga pendidik memerlukan perencanaan yang terstruktur, transparan, dan efisien agar dapat menjawab kompleksitas tantangan lapangan. Faktor-faktor penentu keberhasilan mencakup akurasi pemetaan kebutuhan, partisipasi aktor lokal, motivasi guru, dan dukungan infrastruktur. Sementara itu, tantangan terbesar terletak pada keterbatasan kapasitas daerah, lemahnya sistem pengawasan, serta kesenjangan antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal. Bukti empiris dari program Guru Garis Depan dan kebijakan afirmatif berbasis putra daerah memperlihatkan bahwa pendekatan yang kontekstual dan partisipatif memiliki potensi besar dalam menciptakan pemerataan guru yang berkelanjutan.

Kata Kunci : *Kebijakan, Pendidikan, Pemerataan Tenaga Pendidik, Daerah Terpencil*

ABSTRACT

The equitable distribution of educators in remote areas is a strategic issue in national education development, particularly in ensuring equitable access to and quality of education throughout Indonesia. The uneven distribution of teachers not only affects the quality of learning but also widens the gap between regions in achieving national education goals. This study aims to examine strategies for the equitable distribution of educators through effective policy approaches, as well as identify supporting factors and challenges in their implementation in remote areas. The research was conducted using a qualitative approach with library research methods and descriptive-explanatory unit analysis, enabling researchers to explain teacher distribution patterns, policy strategies, and implementation realities based on various scientific sources and official policy documents. The results of the study indicate that strategies for the equitable distribution of teaching staff require structured, transparent, and efficient planning in order to address the complexity of challenges in the field. Determining factors for success include the accuracy of needs mapping, the participation of local actors, teacher motivation, and infrastructure support. Meanwhile, the biggest

challenges lie in regional capacity limitations, weak monitoring systems, and the gap between central policies and local needs. Empirical evidence from the Frontline Teacher program and affirmative policies based on local sons shows that contextual and participatory approaches have great potential in creating sustainable teacher equity.

Keywords : *Policy, Education, Equal Distribution of Educators, Remote Areas*

PENDAHULUAN

Memasuki era modernisasi ini, pendidikan kerap kali disebut sebagai jantung dari peradaban. pendidikan tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga wadah pembentukan nilai, identitas, dan arah masa depan sebuah bangsa. Dalam setiap narasi pembangunan, pendidikan selalu ditempatkan pada posisi strategis, baik dalam diskursus akademik maupun dalam dokumen-dokumen kebijakan nasional (Satria et al., 2025). Namun dibalik gema jargon “pendidikan untuk semua”, tersembunyi ironi yang tidak mudah diurai khususnya akses terhadap pendidikan berkualitas ternyata masih merupakan sebuah kemewahan bagi sebagian wilayah di negeri ini. Di ujung-ujung peta, jauh dari pusat kota dan jaringan jalan nasional, terdapat ruang-ruang belajar yang sunyi. Ruang-ruang yang menunggu datangnya seorang guru, bukan hanya untuk mengajar, tetapi untuk hadir.

Dalam banyak perbincangan tentang pembangunan manusia, sering kali muncul satu asumsi besar yang diterima tanpa banyak dipertanyakan, bahwa ketersediaan tenaga pendidik berarti terjaminnya proses belajar yang layak. Padahal, tidak semua kehadiran bermakna keterlibatan. Tidak semua penugasan berujung pada pengabdian. Di daerah-daerah yang kerap dilabeli “terpencil”, “terluar”, dan “tertinggal”, problematika tentang tenaga pendidik bukan hanya soal kuantitas, melainkan juga kualitas, keberlanjutan, dan keterikatan. Kata “pemerataan” pun menjadi ambigu seolah-olah merujuk pada distribusi fisik, padahal maknanya jauh lebih dalam (Setiawan et al., 2024). Pemerataan tenaga pendidik bukanlah sekadar urusan teknis penempatan sumber daya manusia. Namun menyentuh aspek-aspek yang lebih kompleks seperti, pilihan hidup, motivasi, ekosistem sosial, bahkan makna profesi itu sendiri. Maka ketika negara berupaya merancang strategi, seringkali yang muncul adalah pendekatan-pendekatan linier yang mengandalkan logika insentif atau kewajiban administratif. Tapi adakah yang benar-benar menelaah bagaimana strategi itu dihayati oleh individu yang menjalaninya? Apakah keberadaan guru di daerah terpencil mencerminkan keberhasilan, atau sekadar bentuk pemenuhan target angka?

Selain itu juga, ada pula beberapa pertanyaan-pertanyaan yang lebih jarang diajukan, yakni mengapa masih ada daerah yang selalu kekurangan guru, meski program rekrutmen terus berjalan? Apakah masalahnya terletak pada daerahnya, pada gurunya, atau pada sistem yang mendistribusikannya? Dan jika distribusi itu telah dianggap berhasil oleh indikator kebijakan, apakah makna keberhasilan itu sama di mata masyarakat yang menerima? Inilah celah reflektif yang tidak dapat dijawab dengan data kuantitatif semata. Setiap pendekatan yang digunakan dalam rangka mendistribusikan tenaga pendidik menyimpan ideologi tersendiri tentang bagaimana guru diposisikan, tentang bagaimana daerah terpencil dipahami, dan tentang bagaimana tanggung jawab negara ditafsirkan. Di antara semua itu, terdapat ketegangan antara idealisme dan realitas. Antara harapan di atas kertas dan kenyataan di lapangan (Maulido et al., 2024). Di sinilah pentingnya merenungkan kembali bukan hanya tentang apa yang dilakukan, tetapi mengapa dan bagaimana hal itu dilakukan. Sebab seringkali, ketidakefektifan strategi bukan karena kurangnya perencanaan, melainkan karena keliru dalam memaknai konteks.

Literatur-literatur pendidikan menyajikan berbagai bentuk pendekatan yang tampaknya menjanjikan, mulai dari strategi berbasis kewilayahan, kebijakan afirmatif, penguatan peran pemerintah daerah, hingga penggunaan teknologi digital. Namun dalam keragaman tersebut, tetap menimbulkan pertanyaan yang tak kunjung tuntas, yakni strategi seperti apa yang benar-benar efektif? Efektif bagi siapa? Dalam jangka waktu berapa lama? Di bawah kondisi sosial dan budaya seperti apa? Terlalu banyak pendekatan yang dibuat dengan anggapan seragam, seolah-olah daerah terpencil adalah entitas tunggal dengan karakteristik yang identik. Padahal, keragaman lokal sering kali menjadi kunci atau justru penghalang bagi keberhasilan sebuah strategi (Satria et al., 2025). Di tengah kemajuan zaman, ketika kota-kota besar berlomba-lomba dengan inovasi digital dan akselerasi kecerdasan buatan, terdapat ironi dalam wujud sekolah-sekolah di pinggiran yang masih berjuang untuk memperoleh guru tetap. Sementara pusat-pusat pelatihan pendidik di kota menghasilkan ribuan lulusan setiap tahun, mengapa tetap ada sekolah yang harus bertahan dengan satu atau dua guru saja? Apakah ini tentang daya tarik geografis, ketimpangan kesejahteraan, atau mungkin tentang relasi kekuasaan yang lebih halus namun lebih menentukan?

Sebab itu, dalam penulisan artikel ilmiah ini, khususnya dalam menelaah strategi pemerataan tenaga pendidik yang bukan hanya soal mencari pola-pola distribusi, tetapi juga memahami bagaimana setiap strategi dibentuk oleh narasi, nilai, dan konteks. Sebuah kajian literatur tidak akan serta-merta menjawab semua pertanyaan itu, namun ia bisa menjadi jendela untuk melihat ulang berbagai pendekatan yang telah dicoba, dievaluasi, atau bahkan ditinggalkan. Mungkin kita tidak akan menemukan satu jawaban tunggal yang mujarab untuk semua wilayah, tapi dalam keragaman literatur, bisa jadi tersimpan benih-benih pendekatan yang belum sepenuhnya dipahami.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Sumber-sumber akademik yang membahas kebijakan pemerintah terkait pemerataan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan dikaji secara mendalam guna memahami strategi pemerataan tenaga pendidik, khususnya di daerah-daerah terpencil, sebagai bagian dari upaya pemerataan pendidikan nasional. Penelusuran dilakukan terhadap jurnal, artikel akademik, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan resmi yang relevan. Untuk memperoleh referensi yang kredibel dan terindeks, pencarian dilakukan menggunakan kata kunci seperti "*pemerataan tenaga pendidik*," "*daerah terpencil*," "*strategi pendidikan*," "*distribusi guru*," "*kebijakan pendidikan*," dan "*pendidikan di wilayah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal)*". Database ilmiah yang digunakan dalam pencarian mencakup Google Scholar, SINTA (Science and Technology Index), dan Garuda Ristekbrin. Sebanyak 17 artikel ilmiah terpilih dikaji secara sistematis untuk dianalisis berdasarkan relevansi, kontribusi empiris, serta keterkaitannya dengan aspek strategi, pendanaan, faktor keberhasilan, dan kendala implementasi dalam pemerataan tenaga pendidik.

Penelitian ini berfokus pada empat aspek utama yang menjadi inti dari strategi pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil. Pertama, strategi perencanaan yang terstruktur, transparan, dan efisien yang mencakup pendekatan jangka pendek dan jangka panjang, serta keterlibatan pemangku kepentingan dalam setiap tahap perencanaan dan pelaksanaan kebijakan. Kedua, pemanfaatan sumber dana dan prioritas program, yang meliputi evaluasi terhadap mekanisme pendanaan serta alokasi anggaran yang berpihak pada wilayah-wilayah yang mengalami kekurangan tenaga pendidik. Ketiga, faktor penentu

keberhasilan, seperti dukungan kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah, ketersediaan infrastruktur yang memadai, pelatihan profesional berkelanjutan bagi guru, serta pemberian insentif yang mampu memotivasi guru untuk mengabdikan diri di daerah terpencil. Keempat, kendala implementasi dan bukti empiris efektivitas, yang mencakup hambatan geografis, sosial, dan birokratis, serta pentingnya evaluasi berbasis data dan laporan lapangan dalam menilai keberhasilan strategi yang telah dijalankan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis naratif atau deskriptif eksplanatif yang memberikan ruang bagi interpretasi data secara deskriptif dan kritis. Menurut Sugiyono, peneliti merupakan instrumen utama dalam pendekatan ini, di mana keterlibatan aktif dalam pengumpulan, interpretasi, dan analisis data menjadi kunci utama keberhasilan. Validitas dan reliabilitas data sangat bergantung pada ketelitian peneliti dalam memilih dan mengevaluasi sumber-sumber referensi yang digunakan. Dalam pendekatan kualitatif, analisis tidak dilakukan melalui statistik atau kuantifikasi, melainkan melalui interpretasi yang mendalam dan terbuka terhadap kemungkinan munculnya perspektif baru, terutama dalam konteks sosial (Kusnanto Anggoro et al., 2017). Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil kajian dapat memberikan wawasan yang akurat, mendalam, dan dapat diandalkan mengenai strategi pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil, serta dampaknya terhadap efisiensi dan efektivitas pemerataan sumber daya manusia di sektor pendidikan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memperjelas temuan dalam kajian literatur ini, pembahasan difokuskan pada empat aspek utama yang berkaitan langsung dengan strategi pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil. Keempat aspek tersebut meliputi strategi perencanaan yang terstruktur, transparan, dan efisien; pemanfaatan sumber dana dan prioritas program; faktor penentu keberhasilan; serta kendala implementasi dan bukti empiris efektivitas. Tabel berikut menyajikan ringkasan temuan utama dari berbagai sumber yang telah dianalisis berdasarkan keempat aspek tersebut.

Tabel 1. Hasil Kajian Literatur Pemerataan Tenaga Pendidik di Daerah Terpencil

No	Aspek Kajian	Temuan Utama	Referensi Utama
1.	Strategi perencanaan yang terstruktur, transparan, dan efisien	Kebijakan perencanaan masih bersifat administratif dan tidak memetakan kebutuhan guru secara kontekstual. Keterlibatan pemangku kepentingan lokal masih minim. Dibutuhkan sistem perencanaan berbasis data yang partisipatif dan adaptif.	Purba (2024); Sagita & Jeni (2025); Seputar et al. (2025); Prayogi et al. (2025).
2.	Pemanfaatan sumber dana dan prioritas program	Kapasitas lokal menjadi kunci sukses dalam distribusi anggaran. Pendanaan afirmatif untuk daerah 3T sering tidak tepat sasaran karena lemahnya koordinasi antar level pemerintahan.	Idrus (2012); Wika (2025); Ahmad (2013); Hasanah et al. (2024).
3.	Faktor penentu keberhasilan	Keakuratan data, keterlibatan aktor lokal, seleksi guru berbasis komunitas, kualitas pelatihan guru, dan sistem insentif yang kompetitif sangat menentukan keberhasilan	Andhika & Iswahyudi (2021); Cahyaning Tyas et al., 2024; Wahyudi & Lutfi (2019); Satria et al.

No	Aspek Kajian	Temuan Utama	Referensi Utama
		program distribusi tenaga pendidik.	(2025); Kasim (2022).
4.	Kendala implementasi dan bukti empiris efektivitas	Hambatan utama mencakup kondisi geografis yang sulit dijangkau, minimnya fasilitas dasar, dan birokrasi yang lambat. Meskipun begitu, beberapa program seperti GGD dan PPG daerah menunjukkan hasil positif bila dilaksanakan secara adaptif dan partisipatif.	Patandung & Panggua (2022); Hakim (2016); Shoib & Vebriansyah (2025); Oleo et al. (2025).

Hasil dari kajian literatur ini menunjukkan bahwa strategi pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil tidak dapat disederhanakan hanya sebagai upaya administratif atau logistik semata. Temuan utama mengindikasikan bahwa sebagian besar pendekatan yang dikembangkan selama ini, baik oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun lembaga mitra masih bersifat teknokratis dan cenderung mengabaikan dimensi sosiokultural, motivasional, dan psikologis dari para pendidik yang terlibat di dalamnya. Yang artinya, selama ini pemerintah hanya menerapkan kebijakan terkait pemerataan di sektor pendidikan hanyalah tindakan yang bersifat administratif dan seringkali mengabaikan berbagai faktor sosial dalam situasi penempatan tenaga pendidik, khususnya di daerah-daerah terpencil. Pendekatan *top-down* berbasis regulasi atau insentif moneter terbukti belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan yang nyata di lapangan, terutama dalam membangun keberlanjutan dan komitmen guru terhadap komunitas pendidikan lokal (Prayogi et al., 2025).



Gambar 1. Indeks Provinsi Dengan Jumlah Guru Paling Sedikit di Indoneisa
 Sumber: <https://images.app.goo.gl/vpbYfLT2KKfhr49a6>

Mengacu pada sebagian besar literatur menyoroti bahwa insentif finansial memang dapat menarik guru untuk ditempatkan di daerah terpencil, namun daya tahannya terbatas. Ketika motivasi utama adalah ekonomi, maka keberadaan guru akan menjadi bersifat temporer atau sementara dan transaksional. Pendekatan semacam ini sering kali menghasilkan efek semu, dimana kehadiran guru secara administratif memang terpenuhi, namun keterlibatan emosional dan pemberian metode pembelajaran yang sesuai standar akan

terbilang sangat minim yang dikarenakan kondisi pedagogis yang diakibatkan oleh kondisi psikologis terhadap daerah tertentu (Septiana et al., 2024). Di sisi lain, pendekatan berbasis rekrutmen lokal atau afirmasi terhadap putra daerah cenderung menunjukkan keberhasilan yang lebih lestari, terutama ketika disertai dengan penguatan kapasitas dan jejaring profesional yang mendukung. Maksudnya yaitu rekrutmen lokal, atau tenaga pendidik dikembangkan dari daerah asalnya.

Beberapa literatur pun menemukan bahwa konteks lokal berperan sangat besar dalam menentukan efektivitas strategi. Daerah dengan infrastruktur pendidikan yang lemah, akses transportasi terbatas, dan kondisi sosial yang kompleks memerlukan pendekatan yang sangat kontekstual. Literasi budaya lokal, ketersediaan hunian yang layak, dan dukungan komunitas menjadi variabel-variabel yang sangat menentukan keberhasilan intervensi. Oleh karena itu, strategi yang bekerja di satu wilayah belum tentu dapat direplikasi begitu saja ke wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Pendekatan yang seragam terbukti tidak efektif dalam menghadapi keragaman lokal yang begitu kompleks di Indonesia. Kajian ini juga menyoroti pentingnya meredefinisikan makna dari "pemerataan" itu sendiri, khususnya dalam konteks tenaga pendidik. Pemerataan tidak semata-mata berarti distribusi numerik, tetapi mencakup aspek keadilan dalam kualitas pengajaran, kontinuitas kehadiran guru, dan kesetaraan dalam akses terhadap pengembangan profesional (Syaifudin Suhri Kasim, 2022). Dalam banyak kasus, guru-guru di daerah terpencil justru mengalami keterisolasian profesional yang berdampak pada stagnasi kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, strategi pemerataan yang efektif harus mencakup dimensi konektivitas, baik dalam bentuk teknologi, jaringan pembinaan, maupun interaksi antar wilayah (Risna et al., 2020).

Maka dari itu, jika mengacu pada literatur yang membahas terkait pemerataan di sektor pendidikan khususnya secara *sustainable* atau berkelanjutan, ada beberapa rekomendasi strategi pemerataan yang tidak dapat dilepaskan dari kebijakan pendidikan yang lebih holistik atau menyeluruh. Integrasi antara perencanaan sumber daya manusia pendidikan, pembangunan infrastruktur dasar, serta sistem pendukung yang responsif terhadap kebutuhan lokal menjadi kunci. Pemerataan yang sejati memerlukan rekayasa sosial yang lebih luas khususnya dalam membangun kepercayaan, menciptakan rasa memiliki di kalangan guru, dan memperkuat rasa tanggung jawab bersama antara negara dan masyarakat. Tanpa hal-hal tersebut, strategi apapun hanya akan menjadi rutinitas administratif yang kehilangan makna.

Pembahasan

A. Strategi Perencanaan Yang Terstruktur, Transparan, Dan Efisien

Dalam konteks pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil, salah satu aspek fundamental yang kerap diabaikan adalah desain perencanaan yang sistematis dan akuntabel. Studi literatur menunjukkan bahwa banyak kebijakan penempatan guru yang lahir dari proses perencanaan yang tidak terstruktur secara menyeluruh, yang artinya, program pemerataan yang diimplementasikan oleh pemerintah selama ini hanyalah bersifat administratif (Purba, 2024). Selain itu, kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan cenderung tidak efisien dalam pelaksanaannya. Pemerataan semacam ini pun tentu akan berimplikasi langsung pada tidak optimalnya penyebaran tenaga pendidik, bahkan memunculkan siklus kekurangan guru yang terus berulang dari tahun ke tahun (Sagita & Jeni, 2025).

Kemudian salah satu strategi dalam implementasi pemerataan tenaga pendidik adalah dengan menyoroti perencanaan yang terstruktur yang menuntut adanya tahapan yang jelas,

mulai dari pemetaan kebutuhan, pengumpulan data yang valid, hingga formulasi kebijakan yang berbasis bukti. Dalam banyak kasus, kegagalan pemerataan tenaga pendidik bermula dari lemahnya sistem pemetaan kebutuhan yang aktual dan spesifik. Banyak daerah hanya menerima alokasi guru berdasarkan kuota nasional tanpa mempertimbangkan faktor lokal seperti geografi, demografi, karakteristik sosial budaya, dan kemampuan daya dukung daerah (Sagita & Jeni, 2025). Oleh karena itu, perencanaan harus diawali dengan pendekatan yang berbasis data spasial dan analisis kontekstual yang tajam. Dalam hal ini, integrasi data dari Dapodik (Data Pokok Pendidikan), sistem informasi kepegawaian, serta data lokal dari dinas pendidikan daerah menjadi sangat penting.

Adanya transparansi dalam perencanaan juga merupakan elemen yang cukup krusial dalam menentukan legitimasi dan efektivitas kebijakan. Proses distribusi guru, termasuk penetapan daerah sasaran, penunjukan formasi, dan skema penempatan, harus dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh publik, terutama oleh pihak-pihak yang terdampak langsung seperti sekolah dan pemerintah daerah. Ketertutupan dalam proses ini hanya akan melahirkan spekulasi, ketidakpercayaan, dan potensi manipulasi distribusi guru oleh pihak-pihak tertentu (Seputar et al., 2025). Transparansi juga menyangkut partisipasi berbagai pemangku kepentingan dalam tahap perencanaan termasuk asosiasi guru, organisasi profesi, dan komunitas lokal yang selama ini jarang dilibatkan dalam diskusi perumusan kebijakan.

Selanjutnya, efisiensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan jangka panjang dari strategi pemerataan. Efisiensi di sini bukan hanya soal penggunaan dana, tetapi juga bagaimana waktu, tenaga, dan sumber daya manusia dimobilisasi secara tepat. Banyak pendekatan distribusi guru yang pada akhirnya memakan waktu terlalu panjang, menimbulkan beban administratif berlapis, atau bahkan tidak sesuai dengan kebutuhan yang bersifat darurat (Ady & Putra, 2024). Strategi efisien perlu dikaitkan dengan sistem yang responsif, fleksibel, dan adaptif. Misalnya, penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dan penempatan guru berbasis aplikasi daring, seperti yang telah diterapkan dalam beberapa program GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan), dapat mempercepat proses dan meminimalkan kesalahan administratif (Yanti et al., 2024). Namun, efisiensi tidak boleh mengorbankan kualitas. Oleh karena itu, keseimbangan antara kecepatan pelaksanaan dan ketepatan keputusan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas strategi perencanaan.

Dalam praktiknya, strategi perencanaan yang ideal harus mampu menjembatani antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal. Pemerintah pusat memiliki peran penting dalam menyediakan kerangka regulasi dan anggaran, namun pelaksanaannya harus memberi ruang adaptasi bagi pemerintah daerah agar dapat menyesuaikan strategi berdasarkan karakteristik masing-masing wilayah. Oleh karena itu, dibutuhkan mekanisme koordinasi yang kuat, baik secara vertikal (pusat-daerah) maupun horizontal (antar instansi), untuk memastikan setiap tahapan perencanaan berjalan sesuai arah dan tidak saling tumpang tindih (Yanti et al., 2024).

B. Pemanfaatan sumber dana dan prioritas program

1. Penguatan Kapasitas Lokal

Salah satu temuan penting dalam berbagai kajian literatur terkait pemerataan tenaga pendidik adalah bahwa keberhasilan distribusi guru di daerah terpencil tidak hanya bergantung pada kebijakan pusat, tetapi sangat ditentukan oleh kapasitas aktor lokal dalam merespons, menyesuaikan, dan mengelola kebijakan tersebut (Idrus, 2012). Dalam konteks ini, penguatan kapasitas lokal menjadi strategi kunci yang tak dapat diabaikan. Kapasitas lokal tidak terbatas pada institusi formal seperti dinas pendidikan kabupaten atau kepala sekolah, melainkan mencakup seluruh ekosistem

pendidikan lokal termasuk tokoh masyarakat, komite sekolah, bahkan komunitas warga yang mendukung keberlangsungan proses belajar mengajar (Wika, 2025). Penguatan kapasitas lokal mensyaratkan adanya desentralisasi yang bermakna, bukan hanya dalam bentuk pelimpahan kewenangan administratif, tetapi juga dalam bentuk kepercayaan dan investasi jangka panjang terhadap sumber daya manusia lokal (Burhan et al., 2025). Banyak literatur mencatat bahwa guru-guru yang berasal dari daerah setempat atau memiliki keterikatan sosial-budaya yang kuat terhadap wilayah penempatan, cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan lebih adaptif dalam menghadapi dinamika lokal. Oleh karena itu, strategi perekrutan guru seharusnya juga mengadopsi pendekatan berbasis komunitas misalnya dengan mendorong lulusan lokal untuk menempuh pendidikan guru dan kembali mengabdikan di wilayah asalnya (Satria et al., 2025).

Di samping itu, kapasitas kelembagaan daerah juga perlu diperkuat melalui pelatihan manajerial, pengelolaan data pendidikan, dan pengembangan mekanisme monitoring yang responsif. Pemerintah daerah harus didorong bukan sekadar menjadi pelaksana teknis kebijakan pusat, tetapi menjadi perancang solusi kontekstual yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Dengan demikian, setiap daerah memiliki daya inisiatif dan kemampuan mengelola permasalahannya sendiri, tanpa terus-menerus bergantung pada intervensi pusat. Keberhasilan pemerataan pun tidak hanya akan tampak dari sisi distribusi tenaga pendidik, tetapi juga dari tumbuhnya kepemilikan lokal terhadap sistem pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan.

2. Peran Inovasi Teknologi Dalam Distribusi Guru

Dalam era modernisasi atau transformasi digital, teknologi menjadi instrumen strategis yang dapat membantu mengatasi berbagai keterbatasan dalam proses distribusi dan pengelolaan tenaga pendidik, khususnya di daerah terpencil. Inovasi teknologi berperan sebagai penghubung antara pusat data, sistem informasi, dan pengambilan kebijakan secara *real-time*. Dengan dukungan sistem digital, proses perencanaan kebutuhan guru, pemetaan wilayah kekurangan, hingga monitoring kehadiran dan kinerja guru dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Beberapa inisiatif seperti aplikasi *Sistem Informasi Guru dan Tenaga Kependidikan (SIM-GTK)*, *e-formasi ASN*, dan platform pelaporan berbasis komunitas telah mulai menunjukkan potensi besar dalam membantu proses perencanaan dan pengawasan (Ahmad, 2013).

Namun, efektivitas teknologi ini sangat bergantung pada kualitas data, literasi digital pengguna, dan integrasi sistem yang baik antara tingkat pusat dan daerah (Hasanah et al., 2024). Tanpa sinergi yang kuat, teknologi justru dapat menjadi alat administratif semata tanpa memberikan dampak substantif terhadap kualitas kebijakan. Lebih dari itu, inovasi teknologi juga dapat dimanfaatkan untuk menjawab kendala geografis yang selama ini menjadi hambatan utama dalam pemerataan guru. Pembelajaran daring, pelatihan virtual, supervisi jarak jauh, serta forum komunikasi digital antar-guru memungkinkan terjadinya peningkatan kapasitas yang tidak tergantung pada kehadiran fisik (Ahmad, 2013). Dengan akses teknologi yang merata dan didukung infrastruktur yang memadai, guru-guru di daerah terpencil tetap bisa terkoneksi dengan komunitas profesional, mengikuti perkembangan kurikulum, dan memperoleh penguatan kompetensi secara berkelanjutan (Endry Setiawan et al., 2024).

C. Faktor Penentu Keberhasilan

Jika kita ingin melihat seberapa berpotensi suatu kebijakan atau keberhasilan kebijakan, tidak hanya ditentukan oleh desain kebijakan itu sendiri, tetapi juga oleh sejauh mana kebijakan tersebut dapat berakar dalam realitas sosial, dikelola dengan akuntabilitas, dan dijalankan secara adaptif (Wahyudi & Lutfi, 2019). Dalam konteks pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil, terdapat sejumlah faktor yang cukup krusial dalam menentukan apakah kebijakan yang telah dirumuskan benar-benar mampu menjawab permasalahan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Berikut ada beberapa aspek-aspek yang menjadi penunjang suatu kebijakan dalam keberhasilan implementasinya:

1. Keakuratan Pemetaan Kebutuhan

Yang pertama yaitu kebijakan yang efektif harus dimulai dan didukung dari data-data yang tepat. Pemetaan kebutuhan guru yang akurat berdasarkan jumlah peserta didik, jenjang pendidikan, mata pelajaran, dan kondisi geografis adalah aspek fondasi dari strategi pemerataan yang rasional (Andhika & Iswahyudi, 2021). Ketimpangan distribusi tenaga pendidik sering kali berakar dari ketidaksesuaian antara kebutuhan di lapangan dengan alokasi yang diberikan secara sentralistik. Oleh karena itu, keandalan sistem data dan pemutakhiran secara berkala menjadi faktor pertama yang sangat menentukan.

2. Keterlibatan Aktor Lokal

Tanpa dukungan dari pemerintah daerah, sekolah, dan masyarakat, kebijakan nasional hanya akan menjadi narasi di atas kertas. Keterlibatan aktif aktor-aktor domestik dalam merumuskan kebutuhan, memfasilitasi penempatan guru, hingga menyediakan sarana penunjang seperti tempat tinggal dan transportasi menjadi faktor penting (Wahyudi & Lutfi, 2019). Guru-guru yang merasa disambut, dihargai, dan didukung oleh lingkungan sekitar cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan semangat mengajar yang lebih kuat, sehingga membentuk kondisi psikologis yang nyaman yang berdampak pada keberlanjutan masa ajar.

3. Tindakan yang Selektif dan Kompetensi Guru

Salah satu hal yang tak kalah penting yakni, keberhasilan distribusi tidak hanya diukur dari hadirnya guru di lokasi tugas, tetapi juga dari kualitas dan komitmen mereka dalam menjalankan fungsinya (Achmad Rasyid Ridha et al., 2025). Oleh karena itu, seleksi guru untuk penempatan di daerah terpencil harus mempertimbangkan faktor kesiapan psikologis, kemampuan beradaptasi, serta pemahaman akan konteks lokal (Cahyaning Tyas et al., 2024). Guru yang hanya tertarik pada insentif finansial cenderung tidak bertahan lama, sementara mereka yang memiliki orientasi pengabdian lebih mungkin menjadikan penempatan sebagai ladang kontribusi jangka panjang (Wahyudi & Lutfi, 2019).

4. Monitoring dan Evaluasi yang Adaptif

Kebijakan yang berhasil adalah kebijakan yang mampu dikaji ulang secara berkala. Sistem monitoring dan evaluasi harus bersifat partisipatif, tidak hanya melihat dari data kuantitatif, tetapi juga menangkap dinamika sosial dan kultural dari wilayah-wilayah penempatan, khususnya yang terletak di daerah-daerah terpencil. Evaluasi semacam ini penting agar kebijakan tidak hanya dinilai dari keberhasilan administratif, tetapi juga dari dampak nyata terhadap kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru. Dengan begitu, makna dari kata “pemerataan” tidak hanya bersifat utopia semata di dalam sektor pendidikan (Wahyudi & Lutfi, 2019).

D. Kendala Implementasi Dan Bukti Empiris Efektivitas

Dinamika upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya pemerataan tenaga pendidik di Indonesia terus ditingkatkan, baik dari segi administratif maupun praktik di lapangan. Namun, meski berbagai strategi kebijakan pemerataan tenaga pendidik telah dirumuskan dan mulai diterapkan dalam beberapa tahun terakhir, kenyataannya implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala struktural dan kultural yang kompleks. Salah satu tantangan utama terletak pada ketimpangan kapasitas antar wilayah, di mana tidak semua pemerintah daerah memiliki sumber daya, kompetensi kelembagaan, atau anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan kebijakan secara optimal (Oleo et al., 2025). Ketergantungan yang tinggi pada kebijakan pusat tanpa mekanisme penyesuaian lokal mengakibatkan banyak daerah terpencil hanya menjadi objek dari sistem distribusi guru, bukan subjek aktif yang terlibat dalam proses perencanaan dan pengelolaan (Patandung & Panggua, 2022).

Selain itu, faktor geografis dan infrastruktur menjadi hambatan yang terus berulang. Daerah dengan akses jalan terbatas, sinyal komunikasi lemah, serta minim fasilitas dasar seperti tempat tinggal layak atau layanan kesehatan, menjadi wilayah yang paling sulit diisi oleh tenaga pendidik. Meskipun insentif finansial telah diberikan, banyak guru akhirnya mengundurkan diri sebelum masa penugasan berakhir karena beban psikologis dan keterasingan sosial. Ini menunjukkan bahwa insentif semata tidak cukup, tanpa dibarengi intervensi pembangunan lintas sektor. Kendala lainnya datang dari aspek motivasi dan retensi guru. Banyak guru yang ditempatkan secara administratif di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), namun tidak betul-betul hadir secara fisik atau tidak aktif melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini diperparah dengan lemahnya sistem monitoring yang bisa mendeteksi dan menindaklanjuti pelanggaran secara tepat (Sagita & Jeni, 2025). Di beberapa daerah, ditemukan praktik penggantian guru oleh tenaga honorer lokal karena guru yang ditugaskan secara resmi jarang hadir di sekolah. Fenomena ini menandakan bahwa implementasi kebijakan masih menyisakan celah kultural dan pengawasan yang longgar (Ahmad, 2013).

Namun meskipun demikian, sejumlah bukti empiris menunjukkan bahwa kebijakan pemerataan tenaga pendidik berpotensi efektif jika dirancang dan dijalankan secara adaptif dan partisipatif. Sebagai contoh, program Guru Garis Depan (GGD) yang diluncurkan oleh pemerintah sejak 2015 berhasil menempatkan ribuan guru profesional di berbagai wilayah terpencil. Evaluasi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa daerah yang menerima alokasi GGD mengalami peningkatan angka partisipasi siswa, penurunan tingkat kekosongan guru, serta peningkatan capaian hasil belajar, terutama di jenjang SD dan SMP (Hakim, 2016). Beberapa studi juga mencatat bahwa guru yang berasal dari wilayah sekitar atau lokal yang memiliki daya tahan lebih tinggi dan kontribusi lebih besar terhadap pembangunan komunitas sekolah. Dan yang terakhir yaitu, praktik dari afirmasi rekrutmen putra daerah melalui beasiswa Pendidikan Profesi Guru (PPG) berbasis wilayah tertentu telah memperlihatkan keberhasilan dalam membangun loyalitas dan keberlanjutan pengabdian guru (Shoib & Vebriansyah, 2025). Guru yang merasa memiliki keterikatan sosial dan budaya terhadap daerah penempatannya cenderung memiliki kinerja lebih stabil dan mampu membangun hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar. Pengembangan tenaga pendidik setempat atau lokal bisa dikatakan sebagai salah satu upaya alternatif baru dalam menangani masalah kekurangan tenaga pendidik khususnya yang berada di daerah-daerah terpencil.

KESIMPULAN

Pemerataan tenaga pendidik di daerah terpencil merupakan tantangan besar sekaligus tanggung jawab strategis dalam mewujudkan pendidikan yang adil dan inklusif di Indonesia. Kajian ini menunjukkan bahwa persoalan distribusi guru bukan semata-mata soal angka, tetapi menyentuh dimensi sosial, kultural, dan struktural yang lebih dalam. Kebijakan-kebijakan yang selama ini dikembangkan memang telah mengarah pada perbaikan, terutama melalui program afirmasi seperti Guru Garis Depan, rekrutmen berbasis putra daerah, dan skema insentif daerah khusus. Namun, efektivitas dari kebijakan-kebijakan tersebut sangat bergantung pada bagaimana strategi itu dirancang secara terstruktur, dilaksanakan secara transparan, serta dimonitor dan dievaluasi secara efisien dan berkelanjutan. Pemerataan guru tidak akan berjalan optimal jika hanya dipandang sebagai urusan administratif. Ia memerlukan pendekatan perencanaan yang holistik, dengan basis data yang akurat dan proses yang inklusif. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus mampu membangun sistem pemetaan kebutuhan tenaga pendidik yang kontekstual, tidak seragam, dan berbasis realitas lapangan.

Dalam hal ini, kolaborasi antar instansi, pemanfaatan teknologi, dan pelibatan masyarakat lokal menjadi sangat penting. Pemerintah daerah tidak cukup hanya sebagai pelaksana kebijakan pusat, melainkan harus diberdayakan sebagai faktor kunci yang mampu mengenali kebutuhan unik wilayahnya serta merancang intervensi yang relevan dan berkelanjutan. Kunci keberhasilan strategi pemerataan juga terletak pada penguatan kapasitas guru dan komunitas sekolah. Guru yang ditempatkan di wilayah terpencil harus dibekali tidak hanya dengan kompetensi pedagogik, tetapi juga kesiapan adaptif terhadap kondisi sosial dan geografis yang menantang. Di sisi lain, lingkungan sekolah dan masyarakat juga perlu didukung agar mampu menerima, menjaga, dan memberdayakan guru sebagai agen perubahan. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa guru yang memiliki keterikatan emosional dengan daerah penempatan, atau yang berasal dari komunitas lokal, cenderung menunjukkan kinerja dan loyalitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, afirmasi berbasis lokalitas menjadi strategi jangka panjang yang menjanjikan. Meski implementasi kebijakan pemerataan masih menghadapi sejumlah tantangan seperti keterbatasan infrastruktur dan lemahnya sistem monitoring, namun sejumlah inisiatif telah membuktikan bahwa strategi yang dirancang dengan pendekatan lintas sektor, berbasis data, serta didukung oleh partisipasi masyarakat memiliki potensi besar untuk berhasil. Integrasi kebijakan pemerataan guru dengan pembangunan wilayah secara menyeluruh merupakan arah yang harus diperkuat, agar tidak terjadi disjungsi antara kehadiran guru dan kualitas pendidikan yang dituju.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, P., & Putra, N. (2024). Keterbatasan Akses Dan Infrastruktur Dalam Keberlangsungan Vokasional. *Netizen: Journal Of Society And Business*, 1(5), 249–254.
- Ahmad, S. (2013). Perluasan Dan Pemerataan Akses Pendidikan Daerah 3t. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.12928/Psikopedagogia.V1i2.4603.154>
- Andhika, A. E. P., & Iswahyudi. (2021). Strategi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Dalam Pemerataan Tenaga Pendidik Untuk Memenuhi Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar Di Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus Iisip Yapis Biak*, 16(1), 46–58.
- Cahyaning Tyas, A., Maheswari, N. P., & Aprilia, R. D. (2024). Educational Services In Remote Areas: Educational Issues In Indonesia. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*,

- 5(1), 1020–1026. <https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/imeij/article/view/684>
- 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), 53–64.
- Hasanah, I., Salsabillah, L., Alaudin, Z., & Kusumaningrum, H. (2024). Analisis dampak kebijakan pendidikan terbaru pada manajemen sekolah. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 77–90.
- Idrus, M. (2012). Mutu pendidikan dan pemerataan pendidikan di daerah. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(2).
- Kasim, S. S. (2022). Implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam pembangunan pendidikan pada daerah kepulauan Kecamatan Laonti Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Public UHO*, 5(4), 978–994. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.44>
- Kusnanto Anggoro, Mulyono, M. T. H., Hendrajit, Wardoyo, B., Sugiono, M., & Ruyat, Y. (2017). Perubahan Geopolitik Dan Ketahanan Nasional: Sebuah Penjelajahan Teoretikal. *Jurnal Kajian Lemhannas Ri*, 29, 1–83.
- Maulido, S., Karmijah, P., & Sekolah, P. L. (2024). Upaya Meningkatkan Pendidikan Masyarakat Di Daerah Terpencil Vinanda Rahmi. *Jurnal Sadewa: Pembelajaran Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 3021–7377. <https://doi.org/10.61132/Sadewa.V2i1.488>
- Oleo, U. H., Pugu, M. R., & Cenderawasih, U. (2025). Kebijakan Pemerataan Guru Dan Kualitas Pendidikan Di Daerah Terpencil. 11, 253–263.
- Patandung, Y., & Panggua, S. (2022). Analisis Masalah-Masalah Pendidikan Dan Tantangan Pendidikan Nasional. *Jurnal Sinestesia*, 12(2), 794–805.
- Prayogi, A., Nasrullah, R., Wahyudi, N. A., & Setyawan, M. A. (2025). *Received : Maret 2025 Accepted : April 2025 Published : April 2025 Pentingnya Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh Bagi Siswa Sekolah : Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis*. 02(01), 1–10.
- Purba, E. F. (2024). Strategi Peningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Di Era Digital : Sebuah Kajian Literatur. 4(2), 26–41.
- Sagita, W. R., & Jeni, F. (2025). Tantangan Profesionalisme Guru Di Daerah 3t (Tertinggal , Terdepan , Terluar) : Kajian Literatur. 3(4), 83–95.
- Satria, D., Kusasih, I. H., & Gusmaneli, G. (2025). Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia Saat Ini : Suatu Kajian Literatur. 3.
- Septiana, M., Solfema, S., Putri, L. D., Formal, P. N., & Padang, U. N. (2024). Upaya Dalam Pemerataan Pendidikan Di Daerah Terpencil. 1.
- Seputar, J., Pendidikan, I., Azkiyah, S. R., Aryola, G., & Lukitoaji, B. D. (2025). *Edukreativa : Isu Kesenjangan Pendidikan Di Daerah Terpencil : Solusi Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Merata*. 1(1), 121–129.
- Setiawan, E., Handayani, N., Setiyono, R., Hermansyah, Ahmad, & Widyatmike. (2024). Pemerataan Akses Pendidikan. *Jurnal Sadewa : Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran Dan Ilmu Sosial*, 2(4).
- Shoib, A. A., & Vebriansyah, D. A. (2025). *Jkip : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Indonesia Urgensi Dan Implementasi Dasar-Dasar Pengetahuan Dalam Pendidikan Di Wilayah 3t Indonesia*. 5(4), 863–867.
- Wahyudi, M. A., & Lutfi, A. (2019). Analisis Reformasi Pendidikan Dalam Mewujudkan Pemerataan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 191–

201. [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jap](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jap)
- Wika, M. (2025). *Antara Komitmen Dan Realita : Studi Kualitatif Terhadap Kebijakan Pemerataan Pendidikan Di Wilayah Terpencil Merauke*. 4(1), 89–96.
- Yanti, A. D., Syaifudin, M., Mulio, A. T., Hendra, D., & Marlina, E. (2024). *Evaluasi Kebijakan Pendidikan : Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Keadilan Dalam Sistem Pendidikan Nasional*. 4, 47–52.