



Asymmetric Special Allowances: A Strategy to Overcome the Retention Crisis of Religious Teachers in Frontier, Outermost, and Underdeveloped Regions

Tunjangan Khusus Asimetris: Strategi Mengatasi Krisis Retensi Guru Agama di Daerah Terdepan Terluar Tertinggal

Mariati Sinurat

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Author Correspondence Email: maria.aga_ms@yahoo.co.id

Article History	Received (April 18 th , 2026)	Revised (May 7 th , 2026)	Accepted (June 7 th , 2026)
-----------------	---	---	---

News Article

Keyword:

Benefits;
Fees;
Religion;
Retention;
Teachers;

Abstract

This policy paper examines the urgency of the crisis in the availability and stability of teaching staff, rooted in the low retention and motivation of religious teachers in the Frontier, Outermost, and Disadvantaged (3T) regions. The fundamental problem faced is the mismatch between the nationally uniform amount of special allowances and the reality of high logistics costs and the extreme Construction Cost Index (IKK) in remote areas. This condition of economic vulnerability triggers a high teacher turnover rate, thus widening the gap in the quality of religious education. The strategic issue analysis in this policy study uses the USG (Urgency, Seriousness, Growth) matrix ranking method to prioritize key issues that urgently require immediate resolution. Furthermore, the formulation and evaluation of alternative interventions are analyzed using the William N. Dunn evaluation criteria approach, which includes parameters of effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and appropriateness. Five alternative solutions are examined, ranging from career acceleration schemes, provision of standard facilities, scholarship affirmation, to synchronization of regional allowances. Based on the Dunn evaluation matrix scoring results, static and centralized financial incentive schemes have proven unable to respond to local inflation dynamics, thus requiring proportional regulatory reform. Therefore, this paper recommends the establishment of a Minister of Religious Affairs Regulation (PMA) concerning the Asymmetric Special Allowance Scheme. This policy strategically integrates the Construction Cost Index (IKK) coefficient and the level of geographical difficulty as the main variables determining the nominal amount of compensation received. The implementation of this regional-based policy is projected to directly restore the balance of purchasing power for educators and ensure the fulfillment of basic needs. Ultimately, this scheme will systematically be able to halt the rate of outward transfers in order to maintain the sustainability of educational quality at the forefront of the archipelago in an equitable manner.

Kata Kunci:

Agama;
Biaya;
Guru;

Abstrak

Naskah kebijakan ini mengkaji urgensi krisis ketersediaan dan stabilitas tenaga pendidik yang berakar pada rendahnya retensi serta motivasi kerja guru agama di kawasan Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T).

Retensi;
Tunjangan;

Permasalahan fundamental yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara besaran tunjangan khusus yang bersifat seragam secara nasional dengan realitas tingginya biaya logistik dan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) yang ekstrem di daerah pedalaman. Kondisi kerentanan ekonomi ini memicu tingginya angka perputaran guru, sehingga memperlebar jurang ketimpangan mutu pendidikan keagamaan. Analisis isu strategis dalam kajian kebijakan ini menggunakan metode pemeringkatan matriks USG (Urgency, Seriousness, Growth) guna memprioritaskan masalah pokok yang mendesak untuk segera diselesaikan. Selanjutnya, perumusan dan evaluasi alternatif intervensi dianalisis menggunakan pendekatan kriteria evaluasi William N. Dunn, yang meliputi parameter efektivitas, efisiensi, kecukupan, ekuitas, responsivitas, dan ketepatan. Terdapat lima alternatif solusi yang ditelaah, mulai dari skema percepatan karir, penyediaan standar fasilitas, afirmasi beasiswa, hingga sinkronisasi tunjangan daerah. Berdasarkan hasil skoring matriks evaluasi Dunn, skema insentif finansial yang statis dan sentralistik terbukti gagal merespons dinamika inflasi lokal, sehingga menuntut adanya reformasi regulasi yang proporsional. Oleh karena itu, naskah ini merekomendasikan penetapan Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Skema Tunjangan Khusus Asimetris. Kebijakan ini secara strategis mengintegrasikan koefisien Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) dan tingkat kesulitan geografis sebagai variabel utama penentu besaran nominal kompensasi yang diterima. Implementasi kebijakan berbasis kewilayahan ini diproyeksikan secara langsung mampu memulihkan keseimbangan daya beli tenaga pendidik dan menjamin pemenuhan kebutuhan dasar. Pada akhirnya, skema ini secara sistemik akan mampu menghentikan laju mutasi keluar demi menjaga keberlangsungan mutu pendidikan di garis terdepan Nusantara secara berkeadilan.

To cite this article: Mariati Sinurat. (2026). "Asymmetric Special Allowances: A Strategy to Overcome the Retention Crisis of Religious Teachers in Frontier, Outermost, and Underdeveloped Regions". *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, Volume 4 (3), Mei-Agustus, 2026. Page: 37 – 56.



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#) ©2026 by author/s

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam visi Indonesia Emas 2045, di mana pemerataan kualitas layanan publik menjadi indikator keberhasilan pembangunan nasional. Pendidikan nasional merupakan fondasi utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sebuah amanat konstitusi yang berlaku universal bagi seluruh rakyat Indonesia. Akses terhadap pendidikan yang bermutu adalah hak dasar yang tidak boleh dibatasi oleh rintangan geografis maupun status administratif suatu daerah. (Puspa, Rahayu, dan Parhan 2023)

Guru agama di daerah 3T memiliki peran yang amat kompleks, tidak sekadar sebagai pengajar kurikulum, melainkan juga sebagai benteng moral dan agen moderasi beragama di daerah rawan konflik. Sayangnya, guru agama di daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal) sering kali tidak mendapatkan akses yang setara terhadap pelatihan profesionalitas. Keterisolasian ini menghambat mereka untuk memperbarui metode pedagogik yang sesuai dengan perkembangan zaman. Mereka terjebak pada pendekatan pengajaran konvensional yang repetitive (Folind Zega dkk. 2024). Ketiadaan program pembinaan (*up-skilling*) yang rutin membuat potensi inovasi instruksional di ruang kelas menjadi mati.

Kegagalan dalam membina profesionalisme ini memiliki dampak jangka panjang terhadap generasi penerus di wilayah perbatasan. Tanpa adanya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, standar mutu pendidikan nasional sulit tercapai karena proses pembelajaran di kelas tidak memenuhi kriteria kualitas yang ditetapkan pemerintah (Hermansyah dan Sumarsono 2021). Peserta didik di kawasan 3T pada akhirnya menerima materi dan pengalaman belajar yang berada di bawah standar minimum yang diterima siswa di perkotaan. Jurang kompetensi ini menciptakan ketidakadilan sistemik bagi anak-anak di daerah terpencil. Standarisasi mutu pada akhirnya hanya menjadi narasi di atas kertas tanpa wujud nyata di ruang kelas.

Ketidakmampuan sistem mempertahankan tenaga pendidik di wilayah 3T berakar pada pengabaian kesejahteraan dan tunjangan khusus. Tingginya biaya hidup sehari-hari pada akhirnya melunturkan idealisme para guru muda yang mengabdikan diri. Mereka terpaksa menjadikan mutasi sebagai jalan keluar utama demi menyelamatkan kondisi ekonomi keluarga. Akibatnya, tingginya angka perputaran guru (*turnover*) ini berubah menjadi krisis kronis dalam manajemen aparatur di daerah tersebut (Siregar, 2024).

Dampak dari tingginya angka mutasi ini sangat merusak ekosistem pendidikan yang membutuhkan kesinambungan. Ketidakpastian ekonomi membuat guru cenderung mencari mutasi ke kota besar, yang mengakibatkan kekosongan tenaga pendidik di daerah kritis dan merusak kontinuitas pendidikan nasional (Fauzi 2019). Murid-murid sering kali harus berganti guru di pertengahan semester, atau lebih buruk lagi, tidak mendapatkan pengajaran sama sekali selama berbulan-bulan. Kehilangan figur pendidik secara konstan menimbulkan trauma akademis dan menurunkan motivasi belajar siswa. Stabilitas pendidikan mustahil terwujud jika stabilitas formasi guru tidak terjamin.

Dari perspektif psikologi industri, fenomena pengunduran diri atau mutasi massal ini dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Higiene (*Herzberg's Two-Factor Theory*). Teori ini menyatakan bahwa gaji dan tunjangan merupakan faktor "higiene" (*hygiene factors*). Meskipun gaji tinggi tidak selalu membuat orang sangat termotivasi, namun ketidakcukupan gaji (seperti ketidaksesuaian dengan biaya hidup di 3T) secara langsung akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang ekstrim. Dalam konteks guru 3T, rendahnya tunjangan dibanding biaya logistik bertindak sebagai faktor demotivasi yang memicu rendahnya retensi.

Selain itu, motivasi pengabdian para guru di daerah perbatasan tidak memiliki pertahanan yang tidak terbatas. Konsep *Public Service Motivation* (PSM) menjelaskan dorongan individu untuk berbakti kepada masyarakat. Namun, secara konseptual ditegaskan bahwa PSM memiliki batas jenuh jika kebutuhan dasar (ekonomi) tidak terpenuhi. Pengabaian terhadap kesejahteraan ekonomi guru agama di daerah 3T akan mengikis PSM secara perlahan, yang pada akhirnya melumpuhkan motivasi kerja dan retensi mereka di daerah penempatan (Agussalim 2022). Dedikasi tidak bisa dijadikan instrumen tunggal untuk menggantikan kelayakan finansial.

Di luar dimensi moneter, beban hidup guru di daerah perbatasan semakin memberatkan karena tidak tersedianya dukungan fasilitas penunjang yang memadai. Rendahnya motivasi kerja juga disebabkan oleh minimnya penyediaan fasilitas tempat tinggal (rumah dinas) yang layak dan akses kebutuhan dasar (air bersih/listrik). Pendidik yang ditempatkan di desa terpencil kerap harus mencari kontrakan mandiri dengan kualitas bangunan yang sangat memprihatinkan. Ketiadaan air bersih yang layak pakai dan aliran listrik yang stabil memaksa mereka untuk mengeluarkan ongkos ekstra, seperti membeli genset atau bahan bakar solar yang harganya sangat fluktuatif (Wadjdy 2017).

Perasaan ditinggalkan ini memunculkan persepsi ketidakadilan yang merusak komitmen. Teori Keadilan (*Adams' Equity Theory*) menjelaskan bahwa individu mengevaluasi keadilan

dari pekerjaan mereka dengan membandingkan rasio antara "input" (usaha, risiko geografis) dan "outcome" (tunjangan). Ketika guru agama di wilayah ekstrem menerima tunjangan yang sama dengan guru di wilayah yang lebih mudah dijangkau (tidak ada diferensiasi geografis), mereka merasakan ketidakadilan (*inequity*). Ketidakadilan ini secara psikologis mendorong perilaku untuk keluar dari organisasi atau mencari mutase ([Muhadi, 2015](#)).

Di dalam kajian manajemen retensi pendidikan, keseimbangan antar berbagai faktor pendukung menjadi syarat utama kelangsungan mengajar. Konsep *Teacher Retention Triad* menyatakan bahwa retensi guru dipengaruhi oleh tiga pilar utama: kompensasi, kondisi kerja, dan dukungan profesional. Dalam kasus guru agama 3T, pilar kompensasi yang tidak sinkron dengan indeks kemahalan lokal menyebabkan ketidakseimbangan sistemik, sehingga pilar lainnya (seperti dedikasi profesional) tidak mampu menahan laju mutasi guru keluar dari wilayah tersebut (Prasetyo dkk. 2024). Ekosistem retensi telah rusak dari fondasi dasarnya.

Konsep akademik yang paling relevan untuk menjawab masalah ini adalah Teori Kompensasi Berbasis Diferensiasi Geografis (*Locality Pay Theory*). Teori ini menyatakan bahwa untuk mempertahankan daya beli (*purchasing power*) yang setara di berbagai wilayah, organisasi harus menyesuaikan gaji berdasarkan indeks biaya hidup lokal. Tanpa diferensiasi berdasarkan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) atau biaya logistik, nilai riil pendapatan guru di daerah 3T akan jauh lebih rendah daripada rekan sejawatnya di kota (Epi Rosidah 2025). Pendekatan pengupahan nasional saat ini terbukti buta terhadap realitas keruangan.

Hal yang senada juga ditekankan dalam Konsep *Cost of Living Adjustment* (COLA), yaitu konsep penyesuaian pendapatan berdasarkan perubahan daya beli akibat inflasi lokal atau perbedaan harga antarwilayah. Secara konseptual, Standar Biaya Masukan (SBM) yang kaku di wilayah 3T melanggar prinsip COLA karena mengabaikan kenyataan bahwa nilai nominal uang yang sama memiliki nilai riil yang jauh berbeda di daerah pelosok akibat tingginya biaya logistik. Nominal Rp 1.000.000 di kota besar memiliki utilitas konsumsi yang terlampaui jauh berbeda jika dibelanjakan di kawasan terdepan NKRI.

Selain itu, ketiadaan klasifikasi beban geografis memperburuk keadilan internal di antara penerima tunjangan. Saat ini, guru yang berada di daerah yang masih memiliki akses darat sering kali menerima tunjangan yang sama dengan guru di wilayah yang hanya bisa dijangkau dengan transportasi udara/air berbiaya mahal. Ketidakadilan dalam distribusi beban biaya operasional harian ini menciptakan ketidakpuasan finansial yang mendalam (Ramadhani & Zulkarnaen, 2021). Kategori "3T" menjadi sebuah generalisasi yang sembrono dalam penyusunan kebijakan fiskal, mengabaikan gradasi kesulitan antar titik desa terpencil (Susanto dkk. 2025).

Kegagalan dalam menjamin stabilitas daya beli guru ini bermuara pada keengganan merombak regulasi penganggaran yang bersifat sentralistik. Regulasi mengenai besaran tunjangan khusus guru sering kali terkunci pada Standar Biaya Masukan (SBM) yang bersifat kaku dan tidak diperbarui secara periodik mengikuti inflasi lokal di daerah terpencil. Hal ini menyebabkan nilai riil dari tunjangan yang diterima guru menyusut seiring waktu, sehingga tidak lagi mampu menutupi kebutuhan hidup minimum di lokasi penempatan (Pitriyani dkk. 2022). SBM yang disusun secara berpusat telah berubah menjadi penjara regulasi yang mengikat ruang gerak peningkatan kesejahteraan.

Keterlambatan respon ini diperparah oleh prosedur peninjauan anggaran yang sangat berbelit. Proses revisi SBM sering kali tidak sejalan dengan kecepatan perubahan harga pasar di daerah 3T. Mekanisme penyesuaian yang harus melewati birokrasi lintas kementerian (Kemenkeu, Kemendikbudristek, dan Kemenag) membuat standar biaya yang berlaku sering kali merupakan data usang yang tidak lagi relevan dengan harga riil di lapangan (Ednoer, Ardiansyah, dan Firmansyah 2023). Birokrasi fiskal lebih mengutamakan kepatuhan terhadap

siklus tahapan administrasi dibandingkan ketepatan penyelamatan daya beli tenaga aparatur di tapak.

Ketidaktepatan indikator ini terjadi karena saluran komunikasi data yang terputus antara pusat dan daerah. Kurangnya integrasi data dari tingkat satuan pendidikan (sekolah) ke tingkat pusat membuat pengambil kebijakan tidak memiliki gambaran akurat mengenai daya beli guru di daerah 3T. Tanpa sistem pelaporan harga pasar lokal yang sistematis, pusat sulit menjustifikasi kenaikan standar biaya yang bersifat asimetris (Wika 2025). Pusat kehilangan kepekaan (*sensibility*) terhadap denyut nadi penderitaan ekonomi para guru di wilayah pedalaman.

Oleh karena itu, *policy paper* ini disusun tidak sekadar untuk menguraikan kegagalan masa lalu, melainkan sebagai naskah akademik proaktif yang menawarkan alternatif kebijakan intervensi secara struktural. Penguatan kerangka regulasi internal, pengajuan diskresi SBM asimetris berbasis geospasial, serta penyelarasan karir manajerial bagi guru di kawasan perbatasan menjadi rekomendasi prioritas. Melalui langkah konkret berbasis bukti empiris dan dukungan teoritis inilah, martabat guru 3T dapat dikembalikan, sehingga mereka siap menjalankan fungsi pengabdian dengan penuh dedikasi tanpa dirongrong oleh kekhawatiran finansial dasar setiap bulannya.

Identifikasi Masalah

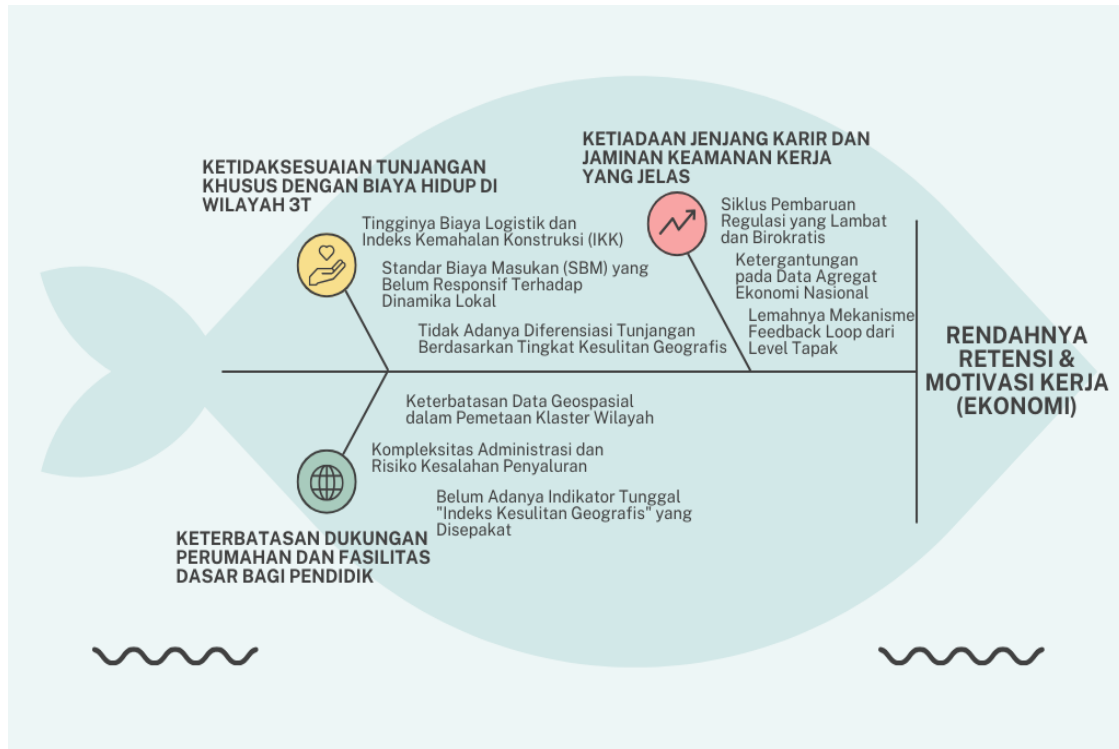
1. Ketimpangan Kualitas Instruksional dan Kompetensi Pedagogik

Guru agama di daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal) sering kali tidak mendapatkan akses yang setara terhadap pelatihan profesionalitas. Tanpa adanya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, standar mutu pendidikan nasional sulit tercapai karena proses pembelajaran di kelas tidak memenuhi kriteria kualitas yang ditetapkan pemerintah (Jamil, 2025).

2. Rendahnya Retensi dan Motivasi Kerja Akibat Kerentanan Ekonomi Pengabaian terhadap taraf hidup dan tunjangan khusus bagi guru di wilayah 3T memicu tingginya angka perputaran guru (*teacher turnover*). Ketidakpastian ekonomi membuat guru cenderung mencari mutasi ke kota besar, yang mengakibatkan kekosongan tenaga pendidik di daerah kritis dan merusak kontinuitas pendidikan nasional (Rahmawati, 2022).

3. Kesenjangan Literasi Digital dan Infrastruktur Pendukung Pembelajaran Profesionalitas guru agama saat ini diukur dari kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam kurikulum nasional. Di daerah 3T, minimnya dukungan sarana dan pelatihan teknologi membuat guru agama terisolasi dari perkembangan kurikulum terbaru, sehingga memperlebar jurang mutu antara pendidikan di pusat dan daerah pinggiran (Hamzah dan Mudlofir 2025).

Identifikasi masalah di atas dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk diagram *fishbone* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Fishbone

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis kemudian melakukan analisis menggunakan teori *Urgency, Seriousness, Growth* (USG) untuk menentukan masalah utama yang akan menjadi pokok pembahasan dalam artikel kebijakan ini. Penggunaan metode USG ini untuk menentukan prioritas penanganannya. Penilaian menggunakan skala 1-5, di mana 1 adalah sangat rendah dan 5 adalah sangat tinggi.

Tabel 1. Analisis Berdasarkan Metode USG

No	Masalah Utama	U	S	G	Total Skor
1	Rendahnya Retensi & Motivasi Kerja (Ekonomi)	5	5	5	15
2	Ketimpangan Kualitas & Kompetensi Pedagogik	4	4	4	12
3	Kesenjangan Literasi Digital & Infrastruktur	3	4	3	10

Berdasarkan hasil analisis USG di atas, masalah kebijakan nomor 1 (Rendahnya Retensi & Motivasi Kerja (Ekonomi)) menjadi prioritas utama yang harus segera diatasi. Ini memiliki total skor tertinggi (15), menandakan bahwa masalah ini paling mendesak, paling serius dampaknya, dan akan memburuk paling cepat jika tidak ditangani.

Rumusan Masalah

Rendahnya retensi dan motivasi kerja (ekonomi) yang disebabkan oleh ketidaksesuaian tunjangan khusus dengan biaya hidup di wilayah 3T dan tingginya biaya logistik dan indeks kemahalan konstruksi (IKK).

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian:

1. Menganalisis Disparitas Ekonomi: Mengidentifikasi dan menganalisis kesenjangan antara besaran tunjangan khusus guru agama saat ini dengan realitas tingginya biaya logistik dan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) di wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T).
2. Mengevaluasi Kekakuan Regulasi Fiskal: Mengevaluasi efektivitas dan tingkat responsivitas Standar Biaya Masukan (SBM) yang bersifat sentralistik terhadap dinamika inflasi dan daya beli riil tenaga pendidik di daerah terpencil.
3. Merumuskan Skema Intervensi Asimetris: Merancang dan mengusulkan alternatif kebijakan publik berupa skema tunjangan khusus yang bersifat asimetris dan berbasis kewilayahan (*place-based policy*) guna menghentikan laju mutasi dan meningkatkan retensi guru di kawasan 3T.
4. Menyusun Rekomendasi Yuridis: Memberikan rekomendasi strategis berlandaskan kerangka hukum kepada Kementerian Agama RI untuk pembentukan Peraturan Menteri Agama (PMA) yang mengikat terkait kesejahteraan pendidik di daerah khusus.

Manfaat Kajian:

1. Menjadi naskah akademik proaktif dan cetak biru (*blueprint*) berbasis bukti (*evidence-based*) dalam menyusun struktur Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) yang lebih berkeadilan, serta menjadi dasar perumusan PMA tentang tunjangan khusus asimetris.
2. Memberikan jalan keluar institusional atas krisis finansial yang dihadapi, memulihkan daya beli riil, serta mengembalikan martabat dan ketenangan psikologis guru sehingga mereka dapat fokus pada peningkatan kualitas instruksional.
3. Menjamin kontinuitas dan stabilitas penyelenggaraan pendidikan di wilayah perbatasan dengan menekan angka perputaran guru (*teacher turnover*), sehingga peserta didik tidak lagi menjadi korban dari kekosongan tenaga pengajar.
4. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan diskursus Administrasi Publik di Indonesia, khususnya dalam penerapan Teori Kompensasi Berbasis Diferensiasi Geografis (*Locality Pay Theory*) dan tata kelola Kebijakan Berbasis Tempat (*Place-Based Policy*) pada sektor manajemen aparatur sipil negara.
5. Menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya terkait korelasi antara Indeks Kemahalan Daerah dengan retensi pelayan publik di negara kepulauan

KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL

Kerangka Teoritis

1. Teori Motivasi Higiene (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa gaji dan tunjangan merupakan faktor "higiene" (*hygiene factors*). Meskipun gaji tinggi tidak selalu membuat orang sangat termotivasi, namun ketidakcukupan gaji (seperti ketidaksesuaian dengan biaya hidup di 3T) secara langsung akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang ekstrim. Dalam konteks guru 3T, rendahnya tunjangan dibanding biaya logistik bertindak sebagai faktor demotivasi yang memicu rendahnya retensi (Puspita 2022).

2. Teori Keadilan (*Adams' Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa individu mengevaluasi keadilan dari pekerjaan mereka dengan membandingkan rasio antara "input" (usaha, risiko geografis) dan "outcome" (tunjangan). Ketika guru agama di wilayah ekstrem menerima tunjangan yang sama dengan guru di wilayah yang lebih mudah dijangkau (tidak ada diferensiasi geografis), mereka merasakan ketidakadilan (*inequity*). Ketidakadilan ini secara psikologis mendorong perilaku untuk keluar dari organisasi atau mencari mutasi (Muhadi, 2015).

3. Teori Kompensasi Berbasis Diferensiasi Geografis (*Locality Pay Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa untuk mempertahankan daya beli (*purchasing power*) yang setara di berbagai wilayah, organisasi harus menyesuaikan gaji berdasarkan indeks biaya hidup lokal. Tanpa diferensiasi berdasarkan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) atau biaya logistik, nilai riil pendapatan guru di daerah 3T akan jauh lebih rendah daripada rekan sejawatnya di kota (Rodi, Sesmiarni, dan Ismail 2022).

4. Teori Efisiensi Upah (*Efficiency Wage Theory*)

Dalam perspektif ekonomi, membayar upah di atas harga pasar (atau dalam hal ini, memberikan tunjangan yang memadai untuk mengatasi kesulitan hidup) dapat meningkatkan retensi dan mengurangi biaya perputaran tenaga kerja (*turnover costs*). Upah yang memadai di daerah sulit akan menarik kandidat yang lebih berkualitas dan mengurangi keinginan untuk pindah (Agusalim dan Novianti 2024).

5. Teori Pengharapan (*Vroom's Expectancy Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang bergantung pada harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Jika guru merasa bahwa bekerja di daerah 3T (usaha besar) tidak menghasilkan imbalan yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar (valensi rendah), maka motivasi kerja dan komitmen terhadap penempatan tersebut akan runtuh (Dahrani dan Sohiron 2024).

Kerangka Konseptual

1. Konsep *Hard-to-Staff Schools*

Konsep *Hard-to-Staff Schools* secara fundamental merujuk pada institusi-institusi pendidikan yang secara persisten mengalami kesulitan akut dalam merekrut maupun mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Kesulitan ini berakar dari hambatan struktural yang melingkupinya, terutama tantangan geografis yang ekstrem (seperti keterisolasian wilayah) serta kondisi sosial ekonomi yang rentan di daerah penempatan. Sekolah-sekolah yang masuk dalam kategori ini sering kali terjebak dalam siklus kekosongan formasi guru, di mana pendidik yang ditugaskan cenderung tidak bertahan lama akibat beratnya beban fisik dan mental yang harus mereka hadapi sehari-hari di lapangan.

2. Dalam merespons realitas pada kerangka *Hard-to-Staff Schools* ini, paradigma pengambil kebijakan terhadap kesejahteraan guru harus diubah secara mendasar. Kebijakan pemberian insentif finansial tidak boleh lagi dipandang sekadar sebagai "bonus" pengabdian atau keistimewaan, melainkan sebagai sebuah kompensasi mutlak atas kerugian peluang (*opportunity cost*) dan tingginya beban hidup yang harus ditanggung oleh pendidik di daerah sulit. Kompensasi finansial yang proporsional dan asimetris ini merupakan instrumen krusial untuk menjamin ketersediaan guru secara

berkelanjutan, sehingga distribusi kualitas pendidikan nasional tidak semakin timpang antara wilayah pinggiran dan perkotaan (Triwiyanto dan Kusumaningrum 2025).

3. Konsep *Cost of Living Adjustment* (COLA)

COLA adalah konsep penyesuaian pendapatan berdasarkan perubahan daya beli akibat inflasi lokal atau perbedaan harga antarwilayah. Secara konseptual, Standar Biaya Masukan (SBM) yang kaku di wilayah 3T melanggar prinsip COLA karena mengabaikan kenyataan bahwa nilai nominal uang yang sama memiliki nilai riil yang jauh berbeda di daerah pelosok akibat tingginya biaya logistik.

4. Konsep *Public Service Motivation* (PSM)

Konsep *Public Service Motivation* (PSM) merupakan landasan teoritis yang menjelaskan dorongan intrinsik seorang individu, khususnya aparatur atau pelayan publik, untuk memberikan dedikasi dan baktinya demi kepentingan masyarakat luas. Relevansi dari kerentanan konsep ini terlihat sangat nyata pada realitas yang dihadapi oleh guru agama di daerah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T). Pengabaian institusional terhadap kesejahteraan ekonomi dasar para pendidik di wilayah tersebut secara perlahan namun pasti akan mengikis nilai-nilai PSM yang mereka miliki. Ketika para guru dibiarkan berjuang sendirian menghadapi tekanan biaya logistik yang ekstrem tanpa adanya kompensasi yang proporsional, rasa panggilan jiwa tersebut akan tergeser oleh keputusan finansial. (Mutiara dkk. 2025) .

5. Konsep *Teacher Retention Triad*

Konsep ini menyatakan bahwa retensi guru dipengaruhi oleh tiga pilar utama: kompensasi, kondisi kerja, dan dukungan profesional. Dalam kasus guru agama 3T, pilar kompensasi yang tidak sinkron dengan indeks kemahalan lokal menyebabkan ketidakseimbangan sistemik, sehingga pilar lainnya (seperti dedikasi profesional) tidak mampu menahan laju mutasi guru keluar dari wilayah tersebut ([Gorni et al., 2024](#)).

6. Konsep *Place-Based Policy* (Kebijakan Berbasis Tempat)

Konsep *Place-Based Policy* (Kebijakan Berbasis Tempat) merupakan sebuah paradigma tata kelola publik yang menegaskan bahwa efektivitas suatu intervensi pemerintah sangat bergantung pada kesesuaiannya dengan karakteristik unik di masing-masing wilayah. Pendekatan ini secara tegas mengkritik model perumusan kebijakan yang diseragamkan secara nasional (*one-size-fits-all*), karena standarisasi yang kaku sering kali gagal merespons kompleksitas tantangan lokal. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, kepekaan terhadap dimensi keruangan—seperti topografi wilayah, ketersediaan infrastruktur, dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat setempat—menjadi prasyarat mutlak agar program pemerintah tidak kehilangan relevansinya ketika diimplementasikan di daerah yang terisolasi (Alamin 2023).

METODOLOGI

Penyusunan naskah kebijakan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus pada tinjauan literatur dan analisis dokumen secara komprehensif. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelusuran regulasi perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, Peraturan Presiden mengenai Daerah Tertinggal, serta Peraturan Menteri Keuangan terkait Standar Biaya Masukan (SBM) tahun berjalan. Selain itu, kajian ini juga diperkaya oleh telaah pustaka dari berbagai naskah akademik yang membahas konsep kompensasi geografis, biaya logistik, dan motivasi kerja aparatur. Seluruh informasi dan data historis tersebut disintesis guna membangun

pemahaman yang utuh mengenai realitas tekanan ekonomi yang dialami oleh tenaga pendidik di kawasan pinggiran Nusantara.

Dalam merumuskan akar permasalahan yang paling mendesak, kajian ini mengadopsi metode pemeringkatan matriks USG (*Urgency, Seriousness, dan Growth*). Alat ukur diagnostik ini digunakan untuk menyeleksi dan memprioritaskan berbagai isu strategis terkait ekosistem pendidik di wilayah terpencil melalui pembobotan berskala. Aspek *Urgency* menilai seberapa mendesak masalah kesenjangan tunjangan ini untuk segera ditindaklanjuti, *Seriousness* mengukur seberapa serius dampak kerentanan ekonomi tersebut terhadap stabilitas pendidikan dasar, dan *Growth* memproyeksikan seberapa cepat laju krisis retensi ini akan memburuk jika dibiarkan tanpa intervensi. Melalui pembobotan sistematis ini, diperoleh landasan objektif bahwa ketidaksesuaian tunjangan khusus dengan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) merupakan krisis utama yang menuntut penyelesaian segera.

Pada tahap perumusan rekomendasi, evaluasi terhadap berbagai rancangan alternatif solusi dilakukan dengan menggunakan kerangka analisis kebijakan publik dari William N. Dunn. Setiap opsi regulasi yang diusulkan—mulai dari skema percepatan karir, penyediaan standar fasilitas hunian, hingga skema tunjangan asimetris—dinilai secara kritis berdasarkan enam kriteria utama: efektivitas, efisiensi, kecukupan, ekuitas (keadilan), responsivitas, dan ketepatan sasaran. Metode skoring komparatif ini diterapkan guna membandingkan rasio antara proyeksi dampak positif yang dihasilkan dengan beban administratif maupun ruang fiskal yang dibutuhkan. Hasil dari skoring evaluasi inilah yang kemudian diformulasikan menjadi landasan argumentasi utama dalam menetapkan satu rekomendasi regulasi paling rasional, adil, dan berdaya guna untuk diadopsi oleh kementerian terkait

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik geografis wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) di Indonesia menciptakan isolasi fisik dan hambatan pembangunan yang sangat kompleks. Topografi yang berupa kepulauan terpencil, perbukitan terjal, dan minimnya akses jalan darat menjadikan wilayah ini memiliki tingkat kerentanan sosial-ekonomi yang tinggi. Dalam konteks pendidikan, guru agama yang ditugaskan di kawasan ini tidak hanya berhadapan dengan tantangan pedagogik, tetapi juga dengan medan alam yang keras dan minimnya fasilitas publik yang layak (Siregar, 2024). Isolasi berlapis ini menempatkan institusi pendidikan di daerah 3T ke dalam kategori *hard-to-staff schools*, yakni sekolah yang secara kronis kesulitan menarik dan mempertahankan tenaga pendidik profesional (Dalimunthe, Rambe, dan Dwinta 2025a).

Gejala klinis paling nyata dari persoalan di wilayah 3T tersebut adalah tingginya tingkat perputaran tenaga pendidik (*teacher turnover*). Fenomena krisis retensi ini terjadi ketika guru-guru yang baru ditempatkan hanya bertahan dalam kurun waktu yang sangat singkat, sekadar untuk menggugurkan kewajiban masa kerja awal, sebelum akhirnya bermanuver mencari mutasi ke wilayah perkotaan. Arus eksodus guru dari daerah perbatasan ini telah menjadi pola sistemik yang secara konstan mengganggu stabilitas ekosistem pendidikan local ([Gorni dkk. 2024](#)). Ketika satu guru pergi, birokrasi membutuhkan waktu berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun untuk mendatangkan penggantinya.

Dampak destruktif dari tingginya perputaran pendidik ini langsung dirasakan oleh peserta didik di ruang kelas. Pergantian guru yang terlalu sering, atau bahkan kekosongan tenaga pengajar dalam waktu yang lama, menyebabkan terjadinya *learning loss* yang parah pada siswa di daerah terpencil. Ketidakmampuan pemerintah dalam mengunci retensi pendidik ini

memperlebar jurang ketimpangan mutu pendidikan, di mana anak-anak di perbatasan tidak pernah mendapatkan proses pembelajaran yang berkesinambungan sesuai dengan standar nasional ([Nasir dan Mujiati 2020](#)).

Selama ini, krisis retensi tersebut kerap disederhanakan oleh birokrasi sebagai masalah kurangnya jiwa nasionalisme atau minimnya dedikasi pengabdian dari sang guru. Namun, kajian empiris menunjukkan bahwa persoalan utamanya berakar pada kerentanan ekonomi yang ekstrem. Tenaga pendidik dipaksa untuk bertahan hidup di lingkungan dengan tekanan biaya tinggi tanpa dibekali dengan kompensasi finansial yang sepadan. Ketika fokus utama seorang guru bergeser dari menyiapkan materi ajar menjadi memikirkan cara agar dapur tetap mengepul esok hari, maka komitmen profesional otomatis akan runtuh ([Nasir dan Mujiati 2020](#)).

Runtuhnya komitmen ini sejalan dengan batasan dalam konsep *Public Service Motivation* (PSM). Meskipun aparatur sipil negara memiliki dorongan bawaan untuk melayani masyarakat, motivasi pengabdian tersebut memiliki ambang batas jenuh (*saturation point*). Idealism pelayanan publik akan terkikis habis apabila kebutuhan dasar dan fisiologis abdi negara beserta keluarganya tidak dijamin oleh institusi yang menugaskannya. Mengandalkan narasi "pengabdian tanpa pamrih" di tengah himpitan ekonomi adalah sebuah kesesatan manajerial ([Nasir dan Mujiati 2020](#)).

Akar dari himpitan ekonomi ini bersumber pada arsitektur kebijakan tunjangan khusus yang bersifat penyeragaman (*flat rate*). Regulasi pemerintah menetapkan besaran tunjangan khusus di wilayah 3T secara seragam, yang pada umumnya setara dengan satu kali gaji pokok, terlepas dari seberapa ekstrem lokasi penugasannya. Standar Biaya Masukan (SBM) yang menjadi rujukan fiskal ini gagal mengakomodasi perbedaan nilai keruangan, sehingga nilai nominal tunjangan yang diterima guru di daerah yang sudah memiliki akses jalan aspal disamakan dengan guru di pulau terluar yang hanya bisa dijangkau dengan perahu nelayan ([Aziz 2020](#)).

Kekakuan kebijakan penyeragaman ini melanggar prinsip fundamental *Cost of Living Adjustment* (COLA). COLA mensyaratkan bahwa kompensasi pekerja harus dikalibrasi mengikuti inflasi dan perbedaan harga antarwilayah demi mempertahankan daya beli riil yang setara. Memberikan nominal uang yang sama di wilayah dengan harga barang yang berbeda tajam adalah sebuah ilusi kesejahteraan, karena nominal Rp1.000.000 di pusat kota memiliki daya beli yang jauh lebih tinggi dibandingkan di kawasan pedalaman ([Fahira dkk. 2025](#)).

Disparitas daya beli ini dikatalisasi oleh tingginya ongkos logistik di daerah kepulauan dan pegunungan terisolir. Panjangnya rantai pasok, ketergantungan pada cuaca laut, dan keharusan menggunakan transportasi perintis (kapal kecil atau pesawat capung) menyebabkan biaya angkut barang menjadi sangat mahal. Komponen ongkos angkut inilah yang kemudian dibebankan kepada konsumen akhir, membuat harga kebutuhan pokok (beras, minyak, bahan bakar) di daerah 3T melonjak berkali-kali lipat dari Harga Eceran Tertinggi (HET) nasional ([Harahap dan Adrison 2023](#)).

Tekanan logistik yang esktrm ini secara saintifik dapat diproyeksikan melalui indikator makroekonomi lokal, seperti Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) atau Indeks Kemahalan Daerah (IKD). IKK merupakan proksi yang sangat akurat untuk memetakan tingkat kesulitan geografis dan tingginya harga material serta barang di suatu kabupaten/kota. Namun ironisnya, data geospasial dan indikator IKK ini diabaikan oleh para perumus kebijakan di tingkat pusat, sehingga instrumen fiskal pendidikan kehilangan kepekaannya terhadap anomali ekonomi di tapak ([Harahap dan Adrison 2023](#)).

Selain mahalnnya harga pangan, kerentanan ekonomi guru 3T juga diperparah oleh ketiadaan infrastruktur hunian dasar. Banyak satuan pendidikan keagamaan di wilayah pinggiran tidak

dilengkapi dengan fasilitas rumah dinas yang layak. Hal ini memaksa para guru pendatang untuk merogoh kocek pribadi demi menyewa rumah penduduk atau membangun bilik sederhana. Pengeluaran tak terduga untuk papan ini secara drastis menyedot habis komponen tunjangan khusus yang mereka terima setiap bulannya ([Anou 2021](#))

Penyelenggaraan layanan pendidikan di wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) selalu berhadapan dengan kompleksitas sosio geografis yang menciptakan kerentanan sistemik pada manajemen sumber daya manusia aparatur. Fenomena yang paling merugikan dari kerentanan ini adalah tingginya angka perputaran guru (*teacher turnover*), di mana pendidik cenderung mencari mutasi ke wilayah yang lebih menguntungkan secara ekonomi. Ketidakpastian ekonomi membuat guru cenderung mencari mutasi ke kota besar, yang mengakibatkan kekosongan tenaga pendidik di daerah kritis dan merusak kontinuitas pendidikan nasional ([Rahmawati, 2022](#)). Ketika kontinuitas ini rusak, maka target pemerataan kualitas pendidikan yang dicanangkan oleh pemerintah pusat menjadi sangat mustahil untuk direalisasikan.

Realitas geografis ekstrem ini secara konseptual menempatkan institusi pendidikan keagamaan di wilayah 3T ke dalam kategori *Hard-to-Staff Schools*. Konsep ini merujuk pada sekolah-sekolah yang secara konsisten kesulitan merekrut dan mempertahankan guru karena tantangan geografis atau sosial ekonomi. Dalam kerangka ini, kebijakan insentif finansial dipandang bukan sebagai bonus, melainkan sebagai kompensasi atas kerugian peluang (*opportunity cost*) dan beban hidup yang lebih tinggi agar distribusi kualitas pendidikan tidak timpang ([Triwiyanto & Kusumaningrum, 2025](#)). Pendekatan regulasi yang abai terhadap perhitungan *opportunity cost* ini memicu ketidakbetahan yang kronis di kalangan pendidik perintis.

Sering kali, para pengambil kebijakan hanya mengandalkan sentimen pengabdian aparatur untuk menutupi kelemahan kompensasi ini. Namun, merujuk pada konsep *Public Service Motivation* (PSM), motivasi pengabdian memiliki batas jenuh psikologis. Secara konseptual ditegaskan bahwa PSM memiliki batas jenuh jika kebutuhan dasar (ekonomi) tidak terpenuhi. Pengabaian terhadap kesejahteraan ekonomi guru agama di daerah 3T akan mengikis PSM secara perlahan, yang pada akhirnya melumpuhkan motivasi kerja dan retensi mereka di daerah penempatan. Rasa keterpanggilan jiwa untuk mendidik anak bangsa tidak dapat dipertahankan secara stabil jika keluarga pendidik tersebut dibiarkan terhimpit oleh tekanan kemiskinan struktural akibat penugasan negara.

Tekanan ekonomi ini secara langsung bermuara pada tingginya Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) dan biaya rantai pasok logistik di wilayah pedalaman. Di wilayah 3T, biaya transportasi logistik yang sangat tinggi membuat harga barang pokok melonjak berkali-kali lipat dibandingkan wilayah perkotaan ([Harahap & Adrison, 2023](#)). Lonjakan harga ini memaksa para guru mengalokasikan hampir seluruh pendapatan rutinnya semata-mata untuk bertahan hidup, sehingga memusnahkan kemampuan mereka untuk menabung atau meningkatkan taraf hidup. Ketimpangan ini membuktikan bahwa instrumen tunjangan negara telah gagal berfungsi sebagai jaring pengaman sosial yang memadai bagi aparaturnya di garis perbatasan.

Kegagalan tunjangan khusus untuk melindungi daya beli pendidik ini merupakan pelanggaran telak terhadap prinsip *Cost of Living Adjustment* (COLA). COLA adalah konsep penyesuaian pendapatan berdasarkan perubahan daya beli akibat inflasi lokal atau perbedaan harga antarwilayah. Secara konseptual, Standar Biaya Masukan (SBM) yang kaku di wilayah 3T melanggar prinsip COLA karena mengabaikan kenyataan bahwa nilai nominal uang yang sama memiliki nilai riil yang jauh berbeda di daerah pelosok akibat tingginya biaya logistik ([Faruqi Tutukansa dkk. 2022](#)). Pemberian tunjangan dengan nominal seragam (satu kali gaji pokok) ke seluruh pelosok Nusantara menciptakan ilusi pemerataan yang pada praktiknya justru melahirkan kemiskinan administratif.

Dampak psikologis dari tekanan finansial ini dapat dibedah secara akurat melalui Teori Motivasi Higiene (*Herzberg's Two-Factor Theory*). Teori ini menyatakan bahwa gaji dan tunjangan merupakan faktor "higiene" (*hygiene factors*). Meskipun gaji tinggi tidak selalu membuat orang sangat termotivasi, namun ketidakcukupan gaji (seperti ketidaksesuaian dengan biaya hidup di 3T) secara langsung akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang ekstrim. Dalam konteks guru 3T, rendahnya tunjangan dibanding biaya logistik bertindak sebagai faktor demotivasi yang memicu rendahnya retensi. Tanpa terpenuhinya faktor higiene, program pelatihan atau penguatan visi organisasi apa pun tidak akan pernah efektif diserap oleh para guru.

Kekecewaan ini semakin mendalam ketika guru mulai membandingkan nasibnya dengan rekan sejawat di wilayah yang lebih maju, sebuah fenomena yang relevan dengan Teori Keadilan (*Adams' Equity Theory*). Teori ini menjelaskan bahwa individu mengevaluasi keadilan dari pekerjaan mereka dengan membandingkan rasio antara "input" (usaha, risiko geografis) dan "outcome" (tunjangan). Ketika guru agama di wilayah ekstrem menerima tunjangan yang sama dengan guru di wilayah yang lebih mudah dijangkau (tidak ada diferensiasi geografis), mereka merasakan ketidakadilan (*inequity*). Ketidakadilan ini secara psikologis mendorong perilaku untuk keluar dari organisasi atau mencari mutasi ([Muhadi 2015](#)).

Runtuhnya komitmen mengabdikan akibat disparitas imbalan tersebut sejalan pula dengan postulat Teori Pengharapan (*Vroom's Expectancy Theory*). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang bergantung pada harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Jika guru merasa bahwa bekerja di daerah 3T (usaha besar) tidak menghasilkan imbalan yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar (valensi rendah), maka motivasi kerja dan komitmen terhadap penempatan tersebut akan runtuh ([Dahrani dan Sohiron 2024](#)). Ekosistem pendidikan kehilangan daya tariknya ketika organisasi tidak lagi mampu mengkalibrasi ekspektasi kinerja dengan jaminan kelayakan hidup harian.

Ironisnya, instrumen tata kelola keuangan pemerintah justru mengunci penyelesaian masalah ini melalui Standar Biaya Masukan (SBM) yang sangat sentralistik. Regulasi mengenai besaran tunjangan khusus guru sering kali terkunci pada Standar Biaya Masukan yang bersifat kaku dan tidak diperbarui secara periodik mengikuti inflasi lokal di daerah terpencil. Hal ini menyebabkan nilai riil dari tunjangan yang diterima guru menyusut seiring waktu, sehingga tidak lagi mampu menutupi kebutuhan hidup minimum di lokasi penempatan ([Dahrani dan Sohiron 2024](#)). SBM yang seharusnya menjadi panduan perlindungan fiskal, justru berubah menjadi kerangkeng birokrasi yang memiskinkan aparturnya.

Kekakuan SBM ini tidak terlepas dari penggunaan basis data yang terlampau general. Penyusunan SBM cenderung menggunakan indikator makroekonomi nasional, seperti inflasi nasional, sebagai acuan utama. Pendekatan ini mengabaikan anomali ekonomi di wilayah 3T di mana inflasi lokal bisa melonjak tajam akibat gangguan cuaca atau hambatan logistik yang bersifat temporer namun berdampak besar ([Dahrani dan Sohiron 2024](#)). Kebijakan yang bersandar pada nilai rata-rata nasional (*national average*) secara inheren akan menciptakan kebutaan (*blind spot*) terhadap krisis kemahalan yang terjadi di ujung-ujung geografis negara.

Analisis Kebijakan

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Ini adalah landasan hukum terkuat. Pasal 18 secara eksplisit mewajibkan pemerintah memberikan tunjangan khusus kepada guru yang bertugas di daerah khusus (termasuk 3T). Tunjangan ini dimaksudkan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup dan risiko yang dihadapi.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil

Peraturan ini mengatur bahwa besaran tunjangan khusus bagi guru PNS adalah setara dengan satu kali gaji pokok. Namun, regulasi ini sering menjadi titik lemah karena tidak mempertimbangkan variabel "biaya hidup lokal" atau "kemahalan daerah," sehingga nilai riilnya di daerah 3T jauh lebih rendah dibandingkan di kota.

3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2020 tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2020-2024

Perpres ini menjadi dasar hukum penetapan wilayah mana saja yang masuk dalam kategori 3T. Dalam naskah kebijakan Anda, Perpres ini berfungsi sebagai dasar penentuan lokus intervensi kebijakan peningkatan kesejahteraan guru agama.

4. Peraturan Menteri Agama Nomor 27 Tahun 2019 tentang Penugasan Guru Pendidikan Agama Islam pada Satuan Pendidikan di Daerah Terpencil

Regulasi ini secara spesifik mengatur mengenai distribusi dan penugasan guru agama di daerah 3T. Anda dapat menggunakan regulasi ini untuk mendorong adanya klausul tambahan mengenai kewajiban pemenuhan fasilitas dasar dan tunjangan kemahalan bagi guru yang ditugaskan.

5. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) tentang Standar Biaya Masukan (SBM)

SBM yang terbit setiap tahun (misalnya PMK No. 49 Tahun 2023 untuk tahun anggaran 2024) adalah instrumen yang mengatur batas tertinggi biaya. Dalam problem statement Anda, PMK ini dipandang sebagai penyebab masalah karena sifatnya yang kurang responsif terhadap dinamika harga logistik lokal di wilayah ekstrem

Limitasi Kajian

Kajian kebijakan ini memiliki beberapa batasan terukur yang perlu diperhatikan dalam proses interpretasi maupun implementasi rekomendasinya. Pertama, lokus dan fokus analisis secara spesifik ditujukan pada ekosistem tenaga pendidik keagamaan di wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T), sehingga generalisasi temuan untuk wilayah reguler atau klasifikasi aparatur di luar sektor pendidikan memerlukan kalibrasi indikator yang berbeda. Kedua, kajian ini menitikberatkan pada determinan ekonomi—khususnya disparitas biaya logistik dan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK)—sebagai variabel utama pemicu krisis retensi, sementara variabel lain seperti dinamika sosiokultural masyarakat pedalaman, politik lokal, maupun beban psikologis personal belum dieksplorasi secara mendalam. Terakhir, perumusan prioritas masalah menggunakan matriks USG serta proyeksi dampak dari skema tunjangan asimetris lebih banyak bersandar pada sintesis literatur, tinjauan regulasi, dan observasi manajerial tingkat wilayah (data sekunder), sehingga kajian lanjutan berupa studi lapangan berskala nasional dengan pengumpulan data primer langsung dari tenaga pendidik di tapak sangat disarankan guna memvalidasi presisi angka koefisien kemahalan secara empiris.

Kebaruan/Kontribusi

Kebaruan utama dari naskah kebijakan ini terletak pada pergeseran paradigma tata kelola kompensasi pendidik dari pendekatan sentralistik yang seragam (*one-size-fits-all*) menuju skema fiskal asimetris berbasis kewilayahan (*place-based policy*). Secara konseptual dan praktis, kajian ini menawarkan kontribusi berupa formulasi integrasi Indeks Kemahalan

Konstruksi (IKK) sebagai variabel pengali dinamis dalam penentuan Standar Biaya Masukan (SBM) tunjangan khusus guru agama di daerah 3T. Berbeda dengan instrumen kebijakan terdahulu yang hanya berpatokan pada status administratif wilayah tanpa mengukur fluktuasi harga, intervensi yang diusulkan dalam naskah ini secara presisi merespons disparitas biaya logistik riil di tapak. Kontribusi strategis ini tidak hanya memberikan jalan keluar regulatif melalui usulan pembentukan Peraturan Menteri Agama (PMA) untuk memulihkan keadilan daya beli tenaga pendidik, tetapi juga memperkaya praksis administrasi publik dengan membuktikan bahwa penerapan *Locality Pay Theory* merupakan instrumen fiskal paling krusial untuk memutus siklus krisis retensi dan menjaga kesinambungan mutu pendidikan di garis terdepan Nusantara.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Alternatif 1: Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Skema Tunjangan Khusus Asimetris Berbasis Indeks Kemahalan Daerah

Regulasi ini mengubah skema tunjangan khusus yang selama ini bersifat tetap (*flat rate*) menjadi dinamis. Besaran tunjangan dihitung dengan memasukkan variabel Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) atau Indeks Kemahalan Daerah (IKD) sebagai pengali.

Alternatif 2: Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Skema Retensi dan Percepatan Karir Guru 3T

Menciptakan regulasi yang memberikan insentif non-finansial berupa percepatan masa kenaikan pangkat (misal: 1 tahun di 3T dihitung 1,5 atau 2 tahun masa kerja). Selain itu, memberikan kuota prioritas bagi guru agama 3T untuk menempuh pendidikan sertifikasi atau beasiswa lanjut tanpa meninggalkan tugas.

Alternatif 3: Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang beasiswa afirmasi dan pelatihan profesionalitas berbasis remote learning bagi guru 3T

Memberikan kuota khusus (afirmasi) bagi guru agama di daerah 3T untuk mendapatkan beasiswa pendidikan lanjut (S2/S3) atau sertifikasi tanpa harus meninggalkan tugas dalam waktu lama melalui model pembelajaran jarak jauh yang didukung kuota internet dari kementerian.

Alternatif 4: Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Standar Minimum Fasilitas Pendukung dan Rumah Dinas Guru Satuan Pendidikan Keagamaan 3T

Regulasi yang menetapkan standar wajib penyediaan hunian layak dan fasilitas dasar (listrik, air, internet) bagi guru agama yang ditempatkan di daerah terpencil. Kebijakan ini juga mengatur mekanisme sewa rumah yang ditanggung negara jika rumah dinas belum tersedia.

Alternatif 5: Keputusan Bersama (MoU) Internal Kemenag dengan Pemerintah Daerah tentang Tunjangan Kinerja Daerah bagi Guru Agama

Regulasi yang memfasilitasi integrasi guru agama (yang sering kali merupakan pegawai pusat/vertikal) agar mendapatkan akses yang sama terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau tunjangan daerah yang bersumber dari APBD setempat, khusus bagi mereka yang bertugas di titik 3T.

Berdasarkan alternatif kebijakan di atas, kemudian dianalisis menggunakan teori skoring alternatif kebijakan William N. Dunn yang didasarkan pada tiga kriteria utama: Efektivitas (pencapaian tujuan), Efisiensi (usaha/biaya), Adekuasi (seberapa jauh masalah teratasi),

Ekuitas (keadilan distribusi manfaat), Responsivitas (penerimaan publik/staf), dan Ketepatan (kelayakan nilai). Setiap alternatif akan diberi skor 1-5, di mana 5 adalah yang terbaik.

Tabel 2. Skoring Alternatif Kebijakan William N. Dunn

No	Alternatif Kebijakan	Efektif	Efisien	Cukup	Ekuitas	Respons	Tepat	Total Skor
1	PMA: Tunjangan Khusus Asimetris	5	4	5	5	4	5	28
2	PMA: Skema Retensi & Percepatan Karir 3T	5	4	4	4	5	5	27
3	PMA: Beasiswa Afirmasi & <i>Remote Learning</i>	4	5	4	3	4	4	24
4	KMA: Standar Fasilitas Dasar & Rumah Dinas	4	3	5	2	3	4	21
5	MoU Internal Kemenag & Pemda: TPP Daerah	4	3	3	2	4	3	19

Analisis Kriteria Utama

- Alternatif 1 PMA: Tunjangan Khusus Asimetris (Peringkat I)
 - Kekuatan: Secara fundamental memulihkan daya beli guru di daerah dengan biaya logistik tinggi. Solusi paling langsung untuk mencegah mutasi akibat alasan ekonomi harian.
 - Kelemahan: Membutuhkan koordinasi anggaran yang intensif dengan Kemenkeu dan validasi data Indeks Kemahalan Daerah yang harus diperbarui secara berkala.
- Alternatif 2 SKB: PMA: Skema Retensi & Percepatan Karir 3T (Peringkat II)
 - Kekuatan: erupakan insentif "biaya rendah" karena fokus pada regulasi administratif (kenaikan pangkat lebih cepat). Memberikan harapan masa depan yang jelas bagi guru.
 - Kelemahan: Tidak memberikan solusi instan terhadap kebutuhan fisik (perut) yang mendesak, sehingga tetap berisiko jika tidak dibarengi insentif finansial.
- Alternatif 3 PMA: Beasiswa Afirmasi & *Remote Learning* (Peringkat III)
 - Kekuatan: Mengatasi isolasi profesional tanpa harus menarik guru dari ruang kelas. Meningkatkan kompetensi pedagogik secara berkelanjutan
 - Kelemahan: Sangat bergantung pada ketersediaan jaringan internet dan listrik yang stabil, yang justru sering menjadi masalah utama di daerah 3T.
- Alternatif 4 KMA: Standar Fasilitas Dasar & Rumah Dinas (Peringkat IV)
 - Kekuatan: Menyelesaikan masalah infrastruktur dasar secara permanen. Meningkatkan stabilitas psikologis dan martabat guru di lokasi penempatan.
 - Kelemahan: Membutuhkan belanja modal yang sangat besar dan waktu konstruksi yang lama. Rentan terkendala masalah sengketa lahan.
- Alternatif 5 MoU Internal Kemenag & Pemda: TPP Daerah (Peringkat V)
 - Kekuatan: Menciptakan kesetaraan penghasilan antara guru agama (pusat) dengan guru umum (daerah). Membagi beban fiskal antara APBN dan APBD.
 - Kelemahan: Bergantung sepenuhnya pada kemauan politik dan kapasitas fiskal pemerintah daerah yang sering kali sangat terbatas di wilayah 3T

Berdasarkan analisis skoring di atas, maka kebijakan yang paling direkomendasikan adalah PMA: Tunjangan Khusus Asimetris mendapatkan total skor tertinggi.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Secara keseluruhan, kajian kebijakan ini menyimpulkan bahwa krisis ketersediaan tenaga pendidik yang ditandai dengan rendahnya retensi dan motivasi kerja guru agama di wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) bukanlah persoalan krisis dedikasi, melainkan krisis kerentanan ekonomi struktural. Akar permasalahan dari fenomena arus keluar tenaga pendidik (*turnover*) ini bersumber pada ketidaksesuaian mendasar antara skema tunjangan khusus yang bersifat seragam secara nasional dengan realitas tingginya biaya logistik dan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) yang ekstrem di lapangan. Penyeragaman instrumen fiskal ini gagal melindungi daya beli riil para pendidik, sehingga tunjangan yang diberikan tidak lagi memiliki daya penahanan (*retention power*) dan justru memicu persepsi ketidakadilan yang mendorong guru untuk segera mencari mutasi ke perkotaan.

Analisis terhadap berbagai alternatif intervensi menunjukkan bahwa kekakuan regulasi Standar Biaya Masukan (SBM) yang sentralistik tidak lagi relevan untuk dipertahankan. Pendekatan "satu ukuran untuk semua" (*one-size-fits-all*) terbukti cacat secara empiris karena mengabaikan disparitas harga kebutuhan pokok antarwilayah di negara kepulauan. Berdasarkan evaluasi matriks kebijakan publik dan pendekatan Kebijakan Berbasis Tempat (*Place-Based Policy*), penerapan instrumen kompensasi asimetris yang menjadikan Indeks Kemahalan Daerah atau IKK sebagai variabel pengali dinilai sebagai solusi yang paling efektif, berkeadilan, dan responsif. Skema ini tidak hanya memenuhi standar keadilan substantif, tetapi juga merupakan bentuk intervensi efisiensi jangka panjang yang akan menekan kerugian negara akibat biaya perputaran kepegawaian yang tidak berkesudahan.

Oleh karena itu, sebagai langkah penyelesaian yang strategis, Kementerian Agama RI sangat direkomendasikan untuk segera merumuskan dan menetapkan payung hukum baru dalam bentuk Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Skema Tunjangan Khusus Asimetris. Kebijakan ini akan menjadi landasan legal yang menjamin pemenuhan kebutuhan dasar dan stabilitas daya beli guru agama secara proporsional, disesuaikan dengan tingkat kesulitan keuangan di lokasi penugasannya. Dengan dipulihkannya hak-hak ekonomi pendidik melalui perhitungan kompensasi yang rasional, martabat serta fokus kerja mereka akan kembali terbangun, yang pada akhirnya secara sistemik akan menyelamatkan kesinambungan dan pemerataan mutu pendidikan bagi generasi penerus di garis terdepan Nusantara.

Rekomendasi

Berdasarkan analisis efektivitas, kelayakan dan dampak maka direkomendasikan kepada Menteri Agama RI didorong untuk segera menetapkan regulasi dalam bentuk Peraturan Menteri Agama (PMA) yang mengamankan skema pemberian tunjangan khusus guru agama di wilayah 3T dengan sistem asimetris, yakni mengintegrasikan koefisien Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) dan tingkat kesulitan geografis sebagai variabel penentu besaran nominal. Regulasi ini harus menjadi basis formal untuk melakukan diskresi atau revisi terhadap Standar Biaya Masukan (SBM) yang selama ini bersifat kaku, sehingga nilai riil tunjangan yang diterima guru mampu mengimbangi tingginya biaya logistik lokal. Dengan menjamin stabilitas daya beli dan kepastian pemenuhan kebutuhan dasar melalui penyesuaian anggaran yang responsif, kebijakan ini secara otomatis akan memperkuat retensi serta motivasi kerja guru agama sebagai garda terdepan dalam menjaga standar mutu pendidikan nasional di wilayah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T).

REFERENSI

- Agusalim, Lestari, dan Tanti Novianti. 2024. "PEMBUKTIAN EMPIRIS TEORI UPAH EFISIENSI DI INDONESIA." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 14(2):119–32. doi:10.22212/jekp.v14i2.2951.
- Alamin, Fathul. 2023. "Implementasi Program Pelayanan Administrasi Terpadu Desa dan Kelurahan (PADU-DESK) Dalam Rangka Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa* 8(2):180–95. doi:10.33701/jipsk.v8i2.3729.
- Anou, Enias. 2021. "PENGARUH SARANA PENDIDIKAN, KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI SISWA TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DAERAH TERPENCIL DI SD NEGERI BOGIYATEUGI KABUPATEN DOGIYAI PAPUA." *urnal Manajemen Pendidikan* 10(2). doi:https://doi.org/10.21009/jmp.v10i2.11075.
- Aziz, M. Asrul. 2020. "KELAYAKAN TUNJANGAN KHUSUS BAGI ANGGOTA POLRI DI WILAYAH PULAU-PULAU KECIL TERLUAR DAN PERBATASAN." *Jurnal Litbang Polri* 23(3):37–54. doi:10.46976/litbangpolri.v23i3.130.
- Dahrani, Dahrani, dan Sohiron Sohiron. 2024. "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* 4(2). doi:https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511.
- Dalimunthe, Singgar Mantahari, Mardiatul Husna Rambe, dan Nancy Dwinta. 2025a. "Solusi Krisis Pendidikan Di Daerah 3T: Pendekatan Dan Inovasi Untuk Kemajuan." *El Banar : Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 8(1):1–20. doi:10.54125/elbanar.v8i1.503.
- Ednoer, Elzami Haqie, SONDY Akbar Ardiansyah, dan Amrie Firmansyah. 2023. "Efektivitas Pelaksanaan Penganggaran Dengan Indikator Sstandar Biaya Pada Pemerintahan Pusat Dan Pemerintah Daerah." *Jurnalku* 3(1):107–18. doi:10.54957/jurnalku.v3i1.375.
- Epi Rosidah. 2025. "Peran Guru Dalam Suksesnya Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif di Sekolah Dasar." *QOUBA: Jurnal Pendidikan* 2(1):15–21. doi:10.61104/qb.v2i1.214.
- Fahira, Diana, Loranty Folia Simanjuntak, Tira Al Zahira, dan Hawila Sabta Pangaribuan. 2025. "Evaluasi Upah Minimum Regional dengan Statistik." *Accounting Research Unit (ARU Journal)* 6(2):126–35. doi:10.30598/arujournalvol6iss2pp126-135.
- Faruqi Tutukansa, Aldho, Enjang Dwi Tuffahati, dan Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. 2022. "OPTIMALISASI PENINGKATAN KUALITAS MUTU PENDIDIKAN PROVINSI PAPUA SEBAGAI DAERAH 3T DI INDONESIA." *Khazanah: Jurnal Mahasiswa* 14(2). doi:10.20885/khazanah.vol14.iss2.art4.
- Fauzi, Imron. 2019. "Problematisasi Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 12(1):39. doi:10.36835/tarbiyatuna.v12i1.351.
- Folind Zega, David, Talizaro Tafonao, Agiana Her Visnhu Ditakristi, Rita Evimalinda, dan Daniel Agustin. 2024. "Guru sebagai Garda Terdepan: Membentuk Generasi Moderat dalam Pendidikan Agama Kristen." *Educatum: Jurnal Dunia Pendidikan* 1(2):139–56. doi:10.62282/je.v1i2.139-156.
- Gorni, Richard Lionel, Diding Nurdin, Johar Permana, dan Djaman Satori. 2024a. "Teacher retention in crisis: Informing policy to keep Ghanaian educators in classrooms." *Inovasi Kurikulum* 21(3):1497–1514. doi:10.17509/jik.v21i3.71690.

- Hamzah, Amir, dan Ali Mudlofir. 2025. "Menukik Tantangan Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pengembangan Kuriukulum Berbasis Teknologi Pada Era Society 5.0." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10(3). doi:<https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/3485>.
- Harahap, Poltak Pramah Utama, dan Vid Adrison. 2023. "DAMPAK SUBSIDI ONGKOS ANGKUT DI LAUT TERHADAP DISPARITAS HARGA BARANG KEBUTUHAN POKOK ANTAR DAERAH." *INFO ARTHA* 7(2):81–92. doi:10.31092/jia.v7i2.2265.
- Hermansyah, Agus Kichi, dan Adi Sumarsono. 2021. "Analisis Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di Daerah Perbatasan RI/PNG." *DIDAKTIKA TAUHIDI: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 8(1):1. doi:10.30997/dt.v8i1.3350.
- Jamil, Sabarun. 2025. "Tren Baru Pengembangan Pendidik Inklusif di Tengah Kontroversi Pembelajaran Hybrid." *Journal of Innovative and Creativity* 5(2). doi:<https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1719>.
- Muhadi, Muhadi. 2015a. "Analisis Pengaruh Equity Terhadap Niat Untuk Keluar Organisasi." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 1(1):58. doi:10.29241/jmk.v1i1.43.
- Mutiara, Indah, Karan I. Kotten, Meilinda C. C. Bere, Mikhael B. M. Epa, Muhammad Asyraf K. Rabbani, Oktavianus S. Rangi, Patrik R. Marman, Paulinus V. Endi, Skolastika Y. Karfin, dan Yunus Korolulu. 2025. "STUDI KOMPARATIF METODE PENENTUAN HARGA POKOK PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MULTINASIONAL YAITU COCA-COLA DI NEGARA BERINFLASI TINGGI DAN RENDAH." *JURNAL AKUNTANSI: TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS* 13(1):49–58. doi:10.35508/jak.v13i1.19307.
- Nasir, Nasir, dan Mujiati Mujiati. 2020. "Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) di Rural Area." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 20(1). doi:10.30651/didaktis.v20i1.4383.
- Pitriyani, Agustina, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa Yesepa, dan Widyatmike Gede Mulawarman. 2022. "Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri." *Jurnal Basicedu* 6(3):4004–15. doi:10.31004/basicedu.v6i3.2779.
- Prasetyo, Dwi Rudy, Dwi Rudy Prasetyo, Mustiningsih Mustiningsih, dan Raden Bambang Sumarsono. 2024. "PENGARUH KREDIBILITAS, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SWASTA DI KOTA BATU." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 16(2):403. doi:10.26418/jvip.v16i2.73274.
- Puspa, Celyna Isnaeni Septia, Dini Nur Oktavia Rahayu, dan Muhamad Parhan. 2023. "Transformasi Pendidikan Abad 21 dalam Merealisasikan Sumber Daya Manusia Unggul Menuju Indonesia Emas 2045." *Jurnal Basicedu* 7(5). doi:<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.5030>.
- Puspita, Theresia Yunie. 2022. "Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg." *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA* 1(2):35–38. doi:10.55334/sostek.v1i2.73.
- Rahmawati, Atika Puji. 2022. "Sistem Pemerataan Guru Nasional (SPGN) Sebagai Sistem Penyebaran Guru Untuk Mengatasi Ketimpangan Pendidikan di Daerah 3T." *Studi Sosial, Humaniora, dan Pendidikan (SHES)* 5(2). <https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/view/59337>.
- Rodi, Rodi, Zulfani Sesmiarni, dan Fauzan Ismail. 2022. "MENGEMBANGKAN KOMPETENSI GURU DALAM MENERAPKAN PEMBELAJARAN BERDIFERENSIASI

- MELALUI KOMUNITAS PRAKTISI.” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 1(2):463–69. doi:10.31004/jpion.v1i2.75.
- Simarmata, Grace, Friska Sitorus, Khairunnisa Khairunnisa, Indah Khalisa, Rahel Nanda Jaenetta Silalahi, Nazla Suhaila Parinduri, dan Sri Yunita. 2025. “Analisis Kasus Kesenjangan Pendidikan Dalam Perspektif Sila Ke-5 Pancasila: Studi Kasus SMA Antara Wilayah Kota Maju dan Daerah 3T (Terdepan, Terluar dan Tertinggal).” *Journal of Management Education Social Sciences Information and Religion* 2(2):407–14. doi:10.57235/mesir.v2i2.7025.
- Siregar, Rahmadiyah. 2024. “Tantangan Pendidikan Terpencil Lokasi Perdesaan di Indonesia.” *Edukatif* 2(2):201–7. doi:10.65311/je.v2i2.645.
- Susanto, Teguh Trianung Djoko, Agnes Malyka, Harun Fauzi, Najwa Faradisa, Nasywa Rifatul, dan Tsabita Malfanda. 2025. “Biaya Tersembunyi dan Ketimpangan Akses Pendidikan di Indonesia: Analisis Kebijakan dan Dampak Sosial-Ekonomi: Penelitian.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 3(4):3282–88. doi:10.31004/jerkin.v3i4.1021.
- Triwiyanto, Teguh, dan D. Kusumaningrum. 2025. “Ketimpangan Distribusi Guru Sekolah Dasar Negeri dan Pemerataan Akses Mutu Pendidikan.” *Jurnal Administrasi Publik* 21(2). doi:<https://doi.org/10.52316/jap.v21i2.607>.
- Wadjdy, Farid. 2017. “EDUCATION IN BORDER REGIONS.” *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society* 4(2):224–31. doi:10.15408/tjems.v4i2.6982.
- Wika, Martinus. 2025. “Antara Komitmen dan Realita: Studi Kualitatif Terhadap Kebijakan Pemerataan Pendidikan di Wilayah Terpencil Merauke.” *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4(1):89–96. doi:10.31004/riggs.v4i1.376.