



Ketidakhadiran Guru di Tanah Papua



Tina dan Mama membuat rencana.
"Ayo, Tina, kita memasak sebelum Bapak pulang
Minggu. Sekarang, ambil kue di rumah Tante Sini," perintah

RINGKASAN KAJIAN
JANUARI 2024



Isi dari publikasi ini tidak merefleksikan kebijakan maupun pandangan dari Pemerintah Indonesia ataupun UNICEF.

Hal-hal yang termuat dalam publikasi ini tidak mengimplikasikan pendapat mengenai status hukum suatu negara atau wilayah, ataupun pihak berwenangnya, ataupun penentuan batas-batasnya.

Hak cipta dari publikasi ini dimiliki oleh United Nations Children's Fund.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi:

Anissa Elok Budiyan

United Nations Children's Fund

World Trade Centre 2, Lantai 22

Jl. Jend. Sudirman Kav. 29-31

Jakarta 12920, Indonesia

Email: aebudiyani@unicef.org

Daftar Isi

4

Ringkasan Eksekutif

5

Temuan

Sekolah 5

Kabupaten 6

Nasional 7

Gender, Disabilitas dan
Ketidakhadiran Guru 8

Ekonomi Politik
Ketidakhadiran Guru 9

11

Rekomendasi

Nasional 12

Kabupaten dan Provinsi 13

Kepala Sekolah, Sekolah,
dan Komunitas 14

Empat Studi Kasus memberikan
wawasan lebih mendalam tentang
aspek-aspek tertentu dari isu
ketidakhadiran guru 17

Gambar

Gambar 1: Model konseptual kami untuk memahami Ketidakhadiran dalam konteks 10

Gambar 2: Model untuk mengatasi Ketidakhadiran guru secara holistik:
Faktor dan kondisi yang diperlukan untuk mengatasi Ketidakhadiran guru 18

Kolaborasi bersama



Australian Government

unicef 
untuk setiap anak

Ringkasan Eksekutif

Kertas Kebijakan ini didasarkan pada sebuah penelitian kualitatif yang dilakukan di lima sekolah dasar di wilayah pesisir dataran rendah di Provinsi Papua Barat dan lima Sekolah dasar di wilayah pegunungan dataran tinggi di Provinsi Papua, yang dilakukan mulai dari Juli 2022 hingga Januari 2023. Penelitian ini menggunakan analisis ekonomi politik dan gender untuk memahami ketidakhadiran guru dalam konteks nasional, daerah, dan sekolah, berdasarkan data yang dikumpulkan dari wawancara mendalam dan diskusi kelompok terpumpun (FGD) serta tinjauan kebijakan dan literatur.

Penelitian ini juga menggunakan penelitian Ketidakhadiran Guru UNICEF 2012 dan Penelitian Ketidakhadiran Guru Kemitraan untuk Pengembangan Analisis dan Kapasitas Sektor Pendidikan (*Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership's* (ACDP)) 2014 sebagai titik tolak dan referensi.

Penelitian ini merupakan kolaborasi bersama antara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), UNICEF, dan Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Australia (*the Australian Government's Department of Foreign Affairs and Trade* (DFAT)).

Temuan



Jika guru tidak datang, anak-anak akan kehilangan. Anak-anak akan rugi, karena dari rumah, mereka sudah lelah pergi ke sekolah, terkadang berjalan kaki, (jika) tidak ada guru, semangat pun hilang. Mereka datang mencari pengetahuan. Oleh karena itu, kita harus memberikan contoh yang baik bagi anak-anak ini.

- Anggota Lembaga Masyarakat Adat, Laki-Laki



SEKOLAH

- **Ketidakhadiran guru masih menjadi masalah**

Di sekolah-sekolah yang dikunjungi, guru-guru tidak hadir dengan berbagai alasan, termasuk namun tidak terbatas pada alasan sakit, kurangnya transportasi, cuaca buruk, alasan administratif, tanggung jawab pengasuhan, tidak tersedianya tempat tinggal yang memadai di dekat sekolah, kehadiran dalam upacara adat, pengembangan profesional, dan partisipasi dalam kegiatan terkait mata pencaharian lainnya. Beberapa sekolah melaporkan guru-guru yang sering absen secara kronis- yang tidak hadir sama sekali, atau secara rutin melewatkan sebagian besar waktu sekolah selama periode berkelanjutan mulai dari enam bulan hingga tiga tahun.

- **Masalah ketidakhadiran guru di sekolah kebanyakan dikelola oleh sekolah itu sendiri, oleh kepala sekolah masing-masing, bersama guru-guru yang bersangkutan, di masing masing komunitas, dalam konteks desa mereka sendiri.**

Kepala sekolah menggunakan berbagai strategi untuk mengatasi ketidakhadiran guru. Ini termasuk, antara lain, mengingatkan, memberi peringatan, melaporkan guru yang absen kepada petugas kabupaten, menggunakan sistem pemantauan seperti mengisi buku absensi, dan strategi informal melalui diskusi solusi yang dapat dipraktikkan dengan anggota masyarakat. Kepala sekolah sering kali bernegosiasi dan mengatasi ketidakhadiran dengan menggunakan keterampilan personal dan sosial yang informal. Sekolah-sekolah yang berhasil mengatasi ketidakhadiran memiliki kepala sekolah yang aktif dan efektif secara pribadi dan memiliki hubungan baik dengan komunitas lokal, kepemimpinan desa, dan kantor dinas kabupaten.



KABUPATEN

- **Efektivitas Dinas Pendidikan Kabupaten dalam mendukung sekolah, serta efektivitas kepala sekolah dalam mengatasi ketidakhadiran guru di tingkat sekolah, merupakan inti dari solusi untuk mengatasi masalah ketidakhadiran guru.**

Kemampuan sebuah kabupaten untuk memantau dan mendukung sekolah-sekolah yang paling memerlukan bantuan dalam mengatasi masalah ini sangat penting, tetapi keterpencilan dan kurangnya sumber daya manusia dan keuangan membuat hal ini menjadi tantangan bagi banyak kabupaten. Di salah satu kabupaten, petugas melaporkan hanya ada satu pengawas sekolah yang saat ini aktif, kurangnya sumber daya untuk melakukan perjalanan, dan jarak yang jauh menuju sekolah-sekolah terpencil untuk melaksanakan tugas pengawasan. Di kabupaten kedua, lima sekolah melaporkan kunjungan yang cukup sering dari pengawas sekolah.



NASIONAL

- **Perubahan kebijakan sejak tahun 2012 telah efektif mengatasi beberapa faktor penting penyebab ketidakhadiran guru.**

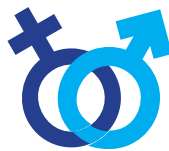
Ini mencakup pelonggaran persyaratan jumlah jam mengajar minimum yang diperlukan untuk mendapatkan sertifikasi; perubahan dalam formula pendanaan operasional sekolah (Bantuan Operasional Sekolah- BOS) yang menetapkan pembayaran minimum yang lebih tinggi kepada sekolah-sekolah terpencil (seringkali lebih kecil dan lebih mahal untuk dioperasikan); dan penargetan yang lebih akurat terhadap tunjangan khusus untuk sekolah sekolah terpencil.

- **Inisiatif guru di daerah pedesaan dan terpencil telah memperkuat kapasitas sistem dalam mengatasi ketidakhadiran guru di Papua dan Papua Barat, tetapi cakupannya terbatas.**

Program 'Guru Garis Depan' dan 'Guru Penggerak' disambut positif oleh responden tetapi cakupannya di Papua dan Papua Barat terbatas. Gerakan reformasi dan kebijakan-kebijakan 'Merdeka Belajar' memiliki beberapa elemen yang mengatasi permasalahan seputar manajemen sekolah, kualitas pengajaran, pembelajaran jarak jauh, dan peningkatan kinerja sistem pendidikan.

- **Kebijakan pendidikan provinsi dan kabupaten terkait ketidakhadiran guru ada dalam berbagai bentuk tetapi tidak diimplementasikan secara penuh.**

Kerangka kebijakan untuk mengelola ketidakhadiran guru di tingkat provinsi, kabupaten, dan lokal umumnya telah ada, namun implementasi dari kebijakan-kebijakan ini masih menjadi tantangan.



GENDER, DISABILITAS DAN KETIDAKHADIRAN GURU

- **Studi ini dilakukan dalam konteks budaya Indonesia dan Papua yang secara umum bersifat patriarki, di mana laki-laki lebih sering memegang peran pengambilan keputusan dan mengendalikan sumber daya dibandingkan dengan perempuan.**
- **Kepala sekolah perempuan di sekolah-sekolah yang dikunjungi, kerap harus melakukan negosiasi lebih untuk mendapatkan akses ke sumber daya di sekolah mereka dari dewan komunitas yang sebagian besar dipimpin oleh laki-laki.**

Dana desa dapat menjadi sumber daya penting bagi sekolah, tetapi akses ke sumber daya ini seringkali bergantung pada hubungan kerja yang baik antara kepala desa dan kepala sekolah. Karena pemimpin desa umumnya laki-laki, kepala sekolah perempuan sering kali berada dalam dinamika kekuatan di mana mereka berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.

- **Guru perempuan di sekolah-sekolah dalam penelitian ini menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan guru laki-laki.**

Guru perempuan lebih banyak terpapar risiko pribadi, terutama di sekolah-sekolah di dataran tinggi, karena kurangnya akomodasi yang aman di dekat sekolah, karena jarak yang harus ditempuh jika tidak tinggal di sekitar sekolah; dan potensi risiko kekerasan dari anggota masyarakat setempat. Guru perempuan yang sudah menikah menghadapi norma sosial tertentu dari masyarakat dimana ada budaya untuk tidak jauh dari suami atau anak-anak kecil mereka.

- **Sejumlah faktor memengaruhi kemampuan dan kemauan kepala sekolah menanggapi absensi, dengan kepala sekolah perempuan lebih rentan terhadap konsekuensi dan pembalasan dibandingkan dengan kepala sekolah laki-laki.**

Hal ini mencakup faktor-faktor keselamatan pribadi; partisipasi dalam korupsi tingkat rendah (misalnya jika kepala sekolah itu sendiri memotong gaji guru untuk uang suap); posisi kepala sekolah sebagai anggota komunitas; gaya manajemen pribadi kepala sekolah dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah; kekecewaan bahwa sanksi tidak akan memiliki efek apa pun; hubungan gender antara atasan (sebagian besar laki-laki) dan bawahan (sebagian besar perempuan).

- **Guru perempuan asli Papua di daerah pedesaan terpencil dengan infrastruktur pendidikan yang minim, komunikasi yang buruk, dan ekonomi yang lemah, berada dalam situasi yang paling rentan.**

Konteks sejarah kekerasan, kolonialisme, pengusiran paksa, dan eksploitasi sumber daya di Papua dan Papua Barat menciptakan situasi yang sangat sulit bagi guru perempuan asli Papua yang masih berusia muda.

- **Faktor terkait disabilitas hampir tidak terlihat dalam data penelitian lapangan.**

Sangat sedikit data mengenai sekolah, guru, siswa, dan disabilitas yang muncul. Diperlukan peningkatan signifikan dalam memperhatikan isu disabilitas.



EKONOMI POLITIK KETIDAKHADIRAN GURU

- **Pada tingkat nasional, ketidakhadiran guru terjadi dalam konteks desentralisasi dan kesepakatan politik historis antara pemerintah nasional dan daerah.**

Desentralisasi memberikan ruang bagi pemerintah kabupaten untuk menerapkan kebijakan pendidikan mereka sendiri, seperti rekrutmen guru honorer, penempatan, dan (kurangnya) insentif dan hukuman, yang tidak selalu terikat pada kebijakan pemerintah pusat.

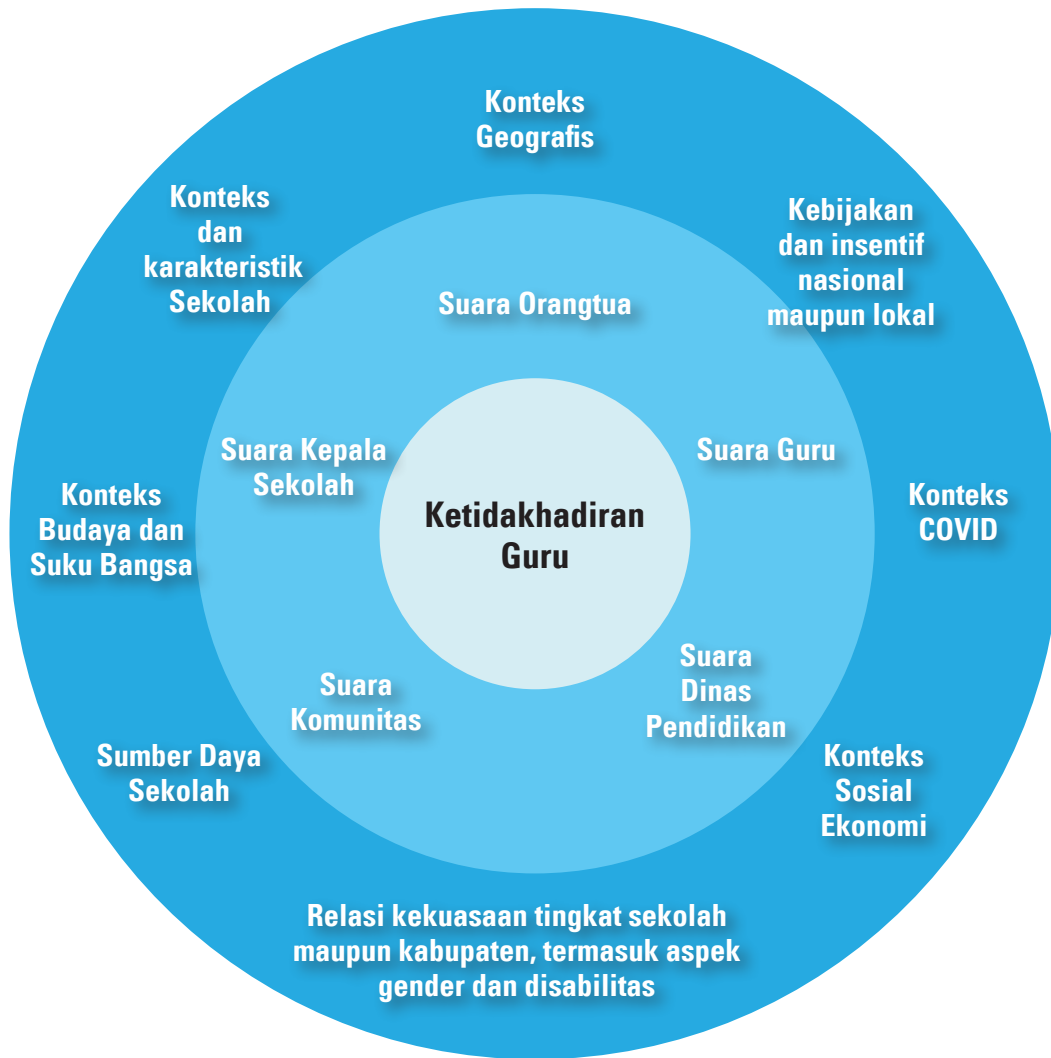
- **Pada tingkat kabupaten, geografi (tipe daerah) dan efektivitas kepemimpinan kabupaten berperan penting dalam penanganan ketidakhadiran guru.**

Kepemimpinan kabupaten yang efektif atau kurang efektif seringkali disebut oleh peserta studi sebagai hal yang terpenting dalam mengatasi ketidakhadiran guru, karena pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya yang diberikan kepada kabupaten Papua dan Papua Barat, terutama dalam konteks pendanaan otonomi khusus (Dana Otonomi Khusus- OTSUS).

Hubungan pribadi, komunitas, dan suku memegang peranan penting dalam sekolah dan hubungan dengan pemerintah kabupaten, dan memengaruhi akses ke pendanaan sekolah dan desa.

Kepala sekolah mungkin merasa enggan untuk melaporkan guru yang absen kepada kantor pendidikan kabupaten, karena hubungan pribadi; dan komunitas lokal 'melindungi' guru yang absen ketika mereka adalah anggota suku mereka. Akses fisik ke sekolah tetap menjadi tantangan bagi banyak guru, terutama mereka yang tinggal di desa atau kota yang berbeda. Hal ini seringkali melibatkan biaya perjalanan yang lebih tinggi dan kekhawatiran keamanan, sering kali terkait dengan penggunaan alkohol dari penduduk sekitar.

Sekolah yang dapat menjaga hubungan positif dengan komunitas desa setempat dapat menerima dukungan tambahan dari dana desa dan bantuan dalam bentuk lain, seperti akomodasi dan makanan.



Gambar 1: Model konseptual kami untuk memahami Ketidakhadiran Guru dalam konteks

Rekomendasi



Salah satu masalahnya adalah [...] bahwa banyak guru mengeluh kepada saya bahwa mereka 'malas' pergi ke sekolah karena masalah kepala sekolah. Mereka mengatakan bahwa kepala sekolah tidak transparan dalam penggunaan dana BOS."

- Pegawai Kabupaten, Perempuan

Tidak ada satu solusi yang sederhana untuk mengatasi ketidakhadiran guru - hal ini memerlukan pendekatan holistik yang menghasilkan ekosistem dukungan bagi kepala sekolah, guru, dan siswa yang berbeda pada setiap sekolah.

Mengatasi ketidakhadiran guru secara efektif memerlukan tidak hanya pertimbangan terhadap akar penyebab ketidakhadiran dan mengidentifikasi solusi untuk mendapatkan dan menjaga guru di sekolah, tetapi juga mendukung dan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang hadir di sekolah, karena mereka menghadapi konsekuensi dari rekan-rekan yang absen. Memahami mengapa guru yang hadir di sekolah tetap menghadiri sekolah dapat menjadi bidang Penelitian lain yang penting.

Ketidakhadiran guru paling baik dikelola oleh kepala sekolah dan para guru di tingkat sekolah, dengan dukungan dari komunitas lokal, dan dengan dukungan yang diberikan oleh kantor kabupaten.

Tanpa mengesampingkan pentingnya konteks kebijakan nasional dan provinsi, kenyataan di lapangan adalah bahwa kepala sekolah adalah individu yang paling tepat untuk mengatasi ketidakhadiran guru sehari-hari. Kepala sekolahlah yang kerap harus mengambil keputusan saat itu juga, setiap hari di sekolah, ketika seorang guru tidak datang. Hal ini menunjukkan pentingnya menempatkan kepala sekolah yang berkualifikasi, yang dilengkapi dengan sumber daya serta keterampilan dalam pemecahan masalah dan negosiasi untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi setiap hari yang berkaitan dengan faktor manusia.



NASIONAL

- **Atasi isu rekrutmen dan distribusi guru di tingkat nasional dan kabupaten**

Distribusi dan rekrutmen guru tetap menjadi hambatan utama dalam penyediaan guru untuk sekolah-sekolah terpencil. Terlepas dari kendala anggaran, perubahan administratif seperti menciptakan sistem publik yang berisi lowongan sekolah kabupaten dan nasional, dapat membuka kemungkinan lebih banyak sekolah terpencil memiliki guru, dengan sanksi bagi guru yang memilih sekolah terpencil hanya untuk kemudian meninggalkannya setelah masuk dalam sistem, dan penghargaan bagi mereka yang tetap tinggal seperti prioritas dalam memilih penempatan masa depan.

Peluang-peluang lain juga ada untuk menciptakan mekanisme 'pilihan kedua' selama proses perekrutan yang kompetitif, sehingga calon yang gagal pada pilihan pertama mereka, dapat memilih sekolah lain. Sistem Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan waktu terbatas juga memberikan peluang untuk menyaring calon terbaik ke dalam peran permanen.

- **Mempromosikan Rapor Pendidikan dan ARKAS sebagai mekanisme arus utama untuk mengatasi ketidakhadiran guru sebagai bagian dari performa sekolah**

Rapor Pendidikan dan ARKAS adalah solusi berbasis teknologi untuk memfasilitasi reformasi Merdeka Belajar. Rapor Pendidikan menunjukkan hasil asesmen nasional yang mengindikasikan capaian belajar berikut analisis akar masalah yang kemudian terhubung dengan prioritas pengelolaan sekolah dalam ARKAS, sebagai kesatuan perencanaan berbasis data. ARKAS menawarkan mekanisme penganggaran, penggunaan, dan pelaporan dana operasional sekolah yang terintegrasi; paling baik digunakan bersamaan dengan SIPLah, platform pengadaan barang dan jasa yang menghubungkan sekolah dengan sembilan mitra pengadaan yang membantu sekolah mengakses produk yang lebih beragam.

Hubungan antara kompetensi guru di Rapor Pendidikan (Dimensi C: Kompetensi dan Performa Guru) dapat memberikan insentif bagi sekolah dan guru untuk menggunakan sumberdaya untuk mengatasi ketidakhadiran guru. Di Tanah Papua, pembudayaan perencanaan berbasis data dan penggunaan solusi teknologi masih merupakan salah satu tantangan. Diperlukan adanya harmonisasi kebijakan antara pemerintah nasional dan daerah dalam mendorong kedua hal ini.



KABUPATEN DAN PROVINSI

- **Mempersiapkan atau mendukung para guru (sebelum dan selama bekerja) dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar membaca, menulis, dan berhitung kepada kelas-kelas dengan jumlah murid yang besar, serta dengan berbagai kemampuan dan bahasa (*multi-grade dan multi-bahasa*).**

Ketidakhadiran guru adalah suatu kenyataan hampir di setiap sekolah, dan ketika hal ini terjadi, guru-guru diharuskan untuk menggantikan rekan-rekan mereka dengan mengatur jadwal kelas atau meningkatkan jumlah siswa dalam kelas mereka sendiri. Mempersiapkan guru-guru untuk skenario-skenario seperti ini akan memungkinkan guru yang hadir untuk mengatasi skenario-skenario ini secara proaktif.

- **Mendukung dinas pendidikan kabupaten untuk berpartisipasi dalam mengatasi ketidakhadiran guru melalui perencanaan yang lebih baik dan pemahaman akan konteks di kabupaten mereka.**

Hubungan yang efektif antara pengawas sekolah dan kepala sekolah adalah kunci dalam mengatasi ketidakhadiran guru. Namun, tidak semua sekolah membutuhkan dukungan dalam jumlah yang sama, dan mendukung kabupaten untuk melakukan penilaian serta memprioritaskan sekolah-sekolah di kabupaten mereka dengan fokus pada ketidakhadiran guru, akan memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam menangani isu ini dengan sumber daya yang terbatas.

- **Melibatkan kepemimpinan kabupaten dalam advokasi untuk pendidikan dan memberikan prioritas pada anggaran pendidikan.**

Kepemimpinan kabupaten sangat penting karena akses ke sumber daya anggaran yang tersedia bagi mereka secara berkeleluasan.

- **Utamakan penunjukan guru pribumi Papua di Papua dan Papua Barat.**

Kebijakan afirmasi sudah ada dan telah digunakan dengan sukses untuk memberikan prioritas pada penunjukan guru pribumi lokal yang tinggal di wilayah sekolah. Pada saat yang sama, pertimbangkan mekanisme akuntabilitas yang terkait dengan komunitas, yang mungkin dapat menggunakan tekanan sosial untuk mengatasi ketidakhadiran jika terjadi.



KEPALA SEKOLAH, SEKOLAH DAN KOMUNITAS

- **Dukung siswa untuk hadir di sekolah, sehingga guru memiliki alasan untuk hadir.**

Ini mungkin mencakup intervensi awal untuk anak-anak, transportasi sekolah dengan pendampingan, atau kelompok berjalan ke sekolah untuk anak perempuan agar mengurangi kekerasan berbasis gender, program penyediaan makanan di sekolah, pendekatan ke komunitas untuk orang tua dan kepemimpinan lokal, serta penyesuaian kalender sekolah sesuai dengan praktik musim pertanian keluarga.

- **Mendukung kepala sekolah perempuan untuk berinteraksi secara konstruktif dengan kepemimpinan desa.**

Kepemimpinan desa dapat menjadi sumber pendanaan yang signifikan untuk sumber daya sekolah atau gaji guru serta berpotensi menjadi sekutu politik yang kuat dalam komunitas dan bagi orang tua. Keterampilan dalam negosiasi dan penyelesaian konflik dapat memberikan kepala sekolah perempuan strategi untuk mendukung sekolah mereka. Pada saat yang sama, intervensi peningkatan kapasitas harus diiringi dengan dan mempertimbangkan peran penting oleh pimpinan desa dalam menentukan kualitas sekolah.

- **Pahami bahwa ekonomi politik lokal ada, dan bahwa gender, asal-usul pribumi, dan hubungan pribadi menentukan seberapa efektifnya seorang kepala sekolah.**

Tidak ada 'satu pendekatan yang cocok untuk semua' dalam mengatasi ketidakhadiran di Papua dan Papua Barat. Ketidakhadiran guru ada dalam berbagai konteks sekolah dan desa yang khusus- dan intervensi program harus mempertimbangkan hal ini. Kepala sekolah menavigasi dan merespons ketidakhadiran guru menggunakan strategi pribadi, yang dipengaruhi oleh hubungan pribadi mereka dengan orang tua dan anggota desa, dan ini ditambah dengan identitas suku, budaya, dan gender yang muncul dalam berbagai cara.

- **Perkuat mekanisme akuntabilitas.**

Bagian penting dari mengatasi ketidakhadiran guru terkait dengan memperkuat mekanisme akuntabilitas yang ada antara guru, komunitas, dan kabupaten. Strategi untuk meningkatkan akuntabilitas mencakup: penciptaan kontrak kinerja antara komunitas dan guru, sistem pemantauan yang menggunakan teknologi seperti pembaca sidik jari, teknik manajemen berbasis sekolah yang meningkatkan aliran informasi antara orang tua dan sekolah, atau mekanisme pelaporan korupsi (*whistle blowing*). Setiap strategi memerlukan

pertimbangan lokasi khusus di mana itu mungkin digunakan, dan efektivitasnya akan tergantung pada sumber daya yang tersedia dan diperlukan untuk mengoperasikannya, serta konteks sosial dan budaya sekolah yang bersangkutan.

- **Teruslah mendukung guru dengan pengembangan profesional dan kesempatan untuk berbagi praktik dengan rekan-rekan.**

Kelompok Kerja Guru (KKG) sering dipuji oleh responden karena berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan profesional mereka. Kelompok-kelompok kerja profesi memungkinkan guru untuk berbagi masalah, teknik, dan pendekatan dalam menghadapi konsekuensi ketidakhadiran rekan-rekan mereka.



“Mahasiswa (calon guru) yang tidak memiliki [kemampuan mengajar yang kuat] saat mereka dijadwalkan mengajar akan menghilang, [...],tetapi mereka yang memiliki kemampuan akan lebih antusias dalam mengajar dan aktif di sekolah.”

- Pegawai Universitas, Laki-Laki





Empat Studi Kasus memberikan wawasan lebih mendalam tentang aspek-aspek tertentu dari isu ketidakhadiran guru (dapat ditemukan di laporan lengkap Penelitian Ketidakhadiran Guru).

• Studi Kasus Ketidakhadiran Guru dalam berbagai Konteks

Pandangan dari kabupaten, komunitas, gereja, kepala sekolah, dan guru terhadap ketidakhadiran guru di sebuah sekolah pesisir di lokasi dataran rendah menggambarkan konteks sosial dan ekonomi yang kompleks di mana ketidakhadiran guru terjadi.

• Ketidakhadiran Guru yang bersifat Kronis

Data penelitian lapangan menunjukkan beberapa guru di sekolah-sekolah yang disurvei terus menerus absen selama berbulan-bulan atau bertahun-tahun. Mengatasi jenis ketidakhadiran ini seringkali memerlukan penanganan hubungan komunitas atau politik yang mungkin tidak ingin dilakukan oleh kepala sekolah

• Ketidakhadiran Guru di Sekolah-sekolah Yayasan Berbasis Agama

Sekolah-sekolah yang dioperasikan oleh yayasan berbasis agama merupakan bagian penting dari penyediaan pendidikan di Papua dan Papua Barat. Sekolah-sekolah yayasan menghadapi tantangan khusus terkait dengan pendanaan, akuntabilitas, dan politik institusi saat mereka mencoba mengatasi isu ketidakhadiran guru

• Praktik-praktik Terbaik untuk Mengatasi Ketidakhadiran Guru

Praktik-praktik terbaik dalam mengelola ketidakhadiran guru di tingkat sekolah, kabupaten, dan nasional yang ditemukan selama penelitian. Ini termasuk memperkuat hubungan akuntabilitas dan pilihan berbasis sekolah.



'Bagi orang-orang dataran tinggi, yang paling penting adalah persatuan dan kerjasama. Pendekatan personal itu penting. Kami menyambut semua orang dan masyarakat. Kami harus saling mengenal. Penting bagi guru untuk membangun komunikasi dengan komunitas. Jadi ketika mereka memiliki masalah, kami bisa membantu.'

- Anggota Dewan Desa

Gambar 2: Model untuk mengatasi Ketidakhadiran guru secara holistik: Faktor dan kondisi yang diperlukan untuk mengatasi Ketidakhadiran guru.

	Faktor-faktor Pendukung Kontekstual
Siswa belajar	Adanya siswa (dalam jumlah yang cukup) yang datang ke sekolah tepat waktu.
Guru	Ada kecukupan jumlah guru yang berkualitas yang datang ke sekolah tepat waktu, dan mampu mengajar siswa sesuai dengan kebutuhan khusus mereka (bahasa, jenjang).
Faktor-faktor pendukung guru	Pembayaran gaji yang layak secara teratur dan tepat waktu, transportasi ke atau akomodasi di gedung sekolah, kondisi kerja yang wajar, akses ke pengembangan profesional yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi dasar, serta kebutuhan psiko-emosional dan pekerjaan guru.
Infrastruktur dan Materi Pembelajaran	Gedung sekolah berkualitas yang wajar dan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
Kepala sekolah	Kepala sekolah yang kompeten yang dapat mendukung dan mengelola guru dan pembelajaran dengan berhasil, mengidentifikasi kebutuhan sekolah, dan berkomunikasi dengan kabupaten, serta berinteraksi secara konstruktif dengan orang tua dan komunitas.
Komunitas	Orang tua yang terinformasi dan terlibat serta kepemimpinan komunitas yang mendukung sekolah, dan memahami pentingnya pendidikan.
Faktor-faktor Pendukung Komunitas dan kabupaten	Hubungan akuntabilitas yang baik dan berkelanjutan antara orang tua, sekolah, komunitas, dan kabupaten; serta kurangnya korupsi dan rent seeking (rente) yang wajar.
Kantor Pendidikan kabupaten (dan kecamatan)	Kantor kabupaten yang efektif yang dapat mengidentifikasi, memprioritaskan, dan memberikan sumber daya ke sekolah, mengawasi kualitas, hadir, serta mendukung sekolah, terutama yang paling membutuhkannya.
Faktor-faktor pendukung kabupaten	Pemantauan kinerja guru yang efektif dan penerapan sanksi yang efektif.
Nasional	Hukum/standar nasional dan provinsi yang kohesif yang menyatakan standar/kebutuhan/kewajiban. Sistem nasional yang dapat mengidentifikasi dan memberikan sumber daya yang diperlukan (guru, pendanaan sekolah, bahan pembelajaran).



untuk setiap anak

United Nations Children's Fund
World Trade Centre 2, Lantai 22
Jl. Jend. Sudirman Kav. 29-31
Jakarta 12920, Indonesia
Tel.: +62 21 5091 6100
Email: jakarta@unicef.org
Website: www.unicef.or.id