

## RESISTENSI GURU MENGAJAR DI DAERAH TERPENCIL

Muhaimin<sup>1</sup> dan Muhammad Kristiawan<sup>2</sup>

SD Negeri 24 Pulau Rimau

e-mail: iminmuhaiminan@gmail.com

**Abstrak-** Penelitian ini menitik beratkan pada motivasi guru bisa bertahan mengajar di daerah terpencil serta peranannya, dengan fokus penelitian faktor-faktor yang bisa membuat guru bertahan mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil serta perannya pada Sekolah Dasar Negeri 23 Pulau Rimau Desa Purwodadi P.13 KAT Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin dengan sumber data utama adalah 4 orang guru sebagai informan. Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah faktor motivasi guru bertahan mengajar yaitu; (1) rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah terpencil; (2) guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia; (3) guru memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat; (4) lingkungan yang kondusif; (5) dorongan moral dari kepala sekolah. Dengan mengetahui dan menyadari peran sebagai pendidik, guru di SD Negeri 23 Pulau Rimau bisa dengan ikhlas mengabdikan dan menjalankan tugasnya dengan baik.

**Kata Kunci-** Motivasi Guru, Bertahan Mengajar, Peran Guru, Daerah Terpencil.

**Abstract-** *These studies emphasize the motivation of teachers to survive teaching in remote areas and their roles, with a focus on research into factors that can make teachers survive teaching. The purpose of this study was to determine the motivation of teachers to survive teaching in remote areas and its role in Elementary School 23 Pulau Rimau Purwodadi Village P.13 KAT Pulau Rimau District Banyuasin District with the main data sources were 4 teachers as informants. This research is qualitative, with a case study approach. While the technique of collecting data through interviews, observation, and documentation studies. The data analysis technique in this study is through drawing conclusions. The results of this study are the motivational factors of the surviving teacher, namely; (1) a sense of responsibility for the education of children in remote areas; (2) the teacher enjoys work as a noble proposition; (3) the teacher receives good appreciation from the local community; (4) a conducive environment; (5) moral encouragement from the principal. By knowing and being aware of the role as educators, teachers at 23 Pulau Rimau Elementary Schools can sincerely serve and carry out their duties well.*

**Keywords-** *Teacher's Motivation, Persevere Teaching, Teacher's Role, Remote Area.*



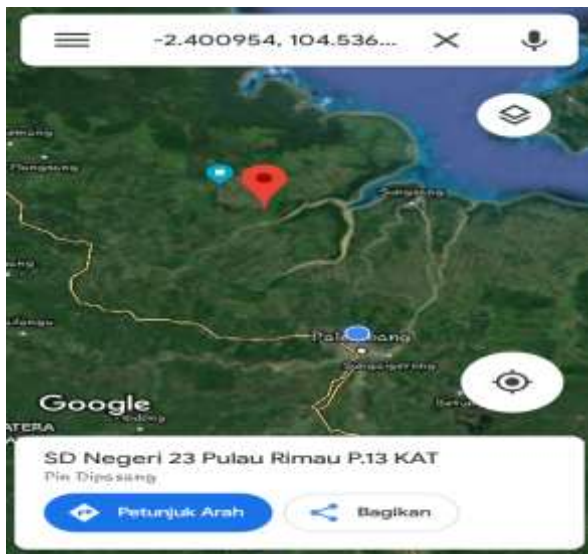
### PENDAHULUAN

Desa Purwodadi P.13 KAT Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin merupakan suatu daerah yang sulit dijangkau baik melalui transportasi darat maupun laut,

serta memiliki keterbatasan sarana dan prasarana sosial dan ekonomi. Selain itu desa Purwodadi P.13 KAT berbatasan langsung dengan Kecamatan Lalan

Kabupaten Musi Banyuasin dan juga hutan konservasi Taman Sembilang.

Gambar 1. Peta lokasi SD Negeri 23 Pulau



Rimau di Google Map

SDN 23 Pulau Rimau desa Purwodadi P.13 KAT dengan jarak tempuh sekitar 150 kilometer dari ibukota kabupaten Banyuasin yaitu Pangkalan Balai dan sekitar 120 kilometer dari ibukota kecamatan dengan rentang waktu yang bervariasi antara 3 jam sampai dengan 5 jam melalui jalur darat maupun sungai.

Daerah terpencil merupakan suatu daerah yang sulit dijangkau baik melalui transportasi darat maupun laut, serta memiliki keterbatasan sarana dan prasarana sosial dan ekonomi. PP. No. 57 tahun 2005 menjelaskan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI.

Sementara kategori Sekolah terpencil, dapat dilihat dari segi lokasinya yang jauh dari

pusat kota. Selain itu, sulit dijangkau dengan kendaraan bermotor. Bahkan, sulit berkomunikasi karena tidak ada jaringan telepon. Untuk menuju sekolah, guru dan siswa harus melewati perairan, Seperti kondisi SDN 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Prasarana yang dimiliki sekolah terbatas dan memiliki jumlah murid sedikit yaitu 90 siswa dari 6 robel. Mutu pendidikan Sekolah Dasar di daerah terpencil ini juga sangat rendah jika dibandingkan Sekolah Dasar di daerah yang sudah maju. Selain hal-hal yang dijelaskan diatas penetapan sekolah yang berada di daerah terpencil harus berdasarkan keputusan kepala daerah kabupaten setempat.



Gambar 2. Papan Nama dan kondisi SD Negeri 23 Pulau Rimau

Untuk menjalankan tugas sebagai guru yang mengajar di daerah terpencil diperlukan motivasi yang kuat. Sehingga guru tersebut mampu bertahan mengajar Guru-guru tersebut ada yang telah mengabdikan diri di SDN 23 Pulau Rimau sejak sekolah ini berdiri dan masih bernama SD Negeri Purwodadi P. 13 KAT. Hal tersebut tentu menimbulkan pertanyaan-pertanyaan

mengapa guru-guru SDN 23 Pulau Rimau bertahan mengabdikan dalam kurun waktu 5 sampai 15 tahun tanpa mengajukan pindah ke sekolah lain yang lebih dekat dengan pusat kota. Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil pada SD Negeri 23 Pulau Rimau Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

Untuk menjalankan tugas sebagai guru yang mengajar di daerah terpencil diperlukan motivasi yang kuat. Sehingga guru tersebut mampu bertahan mengajar dalam kurun waktu lebih 10 tahun bahkan lebih. Tentu saja ada faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu; (1) pemenuhan kebutuhan-kebutuhan; (2) tercapainya tujuan-tujuan; (3) sikap-sikap dan kemampuan; (5) gaji yang mencukupi; (6) keamanan pekerjaan; (7) kerja sama; (8) pengawasan dan pujian; (9) pekerjaan itu sendiri.

Siagian (2012) mengatakan, yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga atau waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara hakekat motivasi atau motif sering dipakai dengan istilah dorongan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan. Menurut Walgito (2002) Motif

sebagai pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain, hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi. Pada umumnya motivasi mempunyai sifat siklus (melingkar), yaitu motivasi timbul, memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan akhirnya setelah tujuan tercapai, motivasi itu berhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila ada sesuatu kebutuhan lagi. Menurut Robbins dan Judge (2008:238) menyatakan proses bagi seseorang untuk melakukan sesuatu karena tujuan tertentu. Hal ini dapat dikatakan juga bahwa motivasi akan muncul karena dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh diri sendiri atau dorongan orang lain.

Terdapat dua jenis motivasi; 1) Motivasi Intrinsik, motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang. Seorang pegawai atau guru yang bermotivasi intrinsik dapat dilihat dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai akan lebih rajin, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkeinginan untuk mendapatkan hasil yang sempurna; 2) Motivasi ekstrinsik, motivasi ini timbul dari luar diri seseorang. Motivasi ini dikarenakan faktor dari luar misalnya, suasana, fasilitas, pengawasan, pimpinan, dan bawahan, serta hal-hal yang bersifat non fisik lainnya (Prayitno, 1989) didalam Imam Wahyudi (2012).

Berdasarkan kajian teori tersebut diatas faktor intrinsik yang dianalisa dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan sedangkan faktor ekstrinsik adalah gaji, kebijakan,

hubungan kerja, lingkungan kerja, supervisi pada guru SDN 23 Pulau Rimau kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Pendapat diatas mengacu pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang disarankan oleh Hasibuan (2005) dan Manullang (2001).

Selain itu guru/pendidik di SD Negeri 23 Pulau Rimau menyadari peranya sebagai pendidik, menurut Supardi, 2013 (dalam Kristiawan, 2017) peran guru dalam nuansa pendidikan yang ideal antara lain; a) guru sebagai pendidik; b) guru sebagai pengajar; c)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, artinya data berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sugiyono (2003) mengungkapkan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif /kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Lebih lanjut Sudijono (2010) mengemukakan, bahwa penelitian kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti pada objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan triangulasi

guru sebagai pembimbing; d) guru sebagai pelatih; e) guru sebagai penasihat: f) guru sebagai model dan teladan; g) guru sebagai korektor; h) guru sebagai orginisor; i) guru sebagai motivator; j) guru sebagai fasilitator; k) guru sebagai pengelola kelas; l) guru sebagai mediator; m) guru sebagai evaluator.

Dengan mengetahui dan menyadari peran sebagai pendidik, guru di SD Negeri 23 Pulau Rimau dengan ikhlas mengabdikan dan menjalankan tugasnya dengan baik.

(gabungan), sifat analisis data dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini akan menggambarkan motivasi guru yang bertugas di daerah terpencil pada SD Negeri 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Yang menjadi sumber data adalah semua subjek yang dapat memberikan informasi terhadap semua masalah penelitian, menurut Arikunto (2010), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam penelitian ini adalah 4 orang guru SD Negeri 23 Pulau Rimau.

Subyek penelitian adalah guru PNS dan Honorer yang telah bertugas antar 5 tahun sampai dengan 15 tahun mengabdikan pada 1 sekolah dan tidak pernah pindah ke dan atau dari sekolah yang bukan sekolah terpencil. Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam

instrumen observasi, peneliti menggunakan instrumen penilaian kinerja yang disarankan oleh Uno dan Lamatenggo (2012) yaitu instrument penilaian kinerja personal pengembangan alat ukur penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Namun demikian instrumen tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan oleh peneliti apabila terdapat data yang dianggap belum cukup dalam observasi. Dokumentasi dianggap penting untuk membuktikan bawah partisipan dalam penelitian ini benar sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara dan observasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur. menurut Moleong (2013) dijelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Lebih lanjut Lincon dan Guba (1985) dalam Moleong (2013) antara lain mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Menurut Guba dan Lincoln (1981) dalam Moleong (2013) mengatakan bahwa dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan

dan setelah selesai di lapangan. Analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian (Sugiyono, 2013). Data yang diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 27 November 2018 data tersebut dikumpulkan, kemudian langkah-langkah analisis akan dilakukan peneliti dengan tahapan sebagai berikut : Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan Verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil wawancara mendalam terhadap ke 4 informan tersebut dapat ditemukan bahwa motivasi guru yang mengabdikan di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin dapat dijelaskan sebagai berikut; 1). Motivasi Intrinsik adalah sebagai berikut; a). Rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak didaerah pedalaman; b). Guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia; c). Memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya; 2). Motivasi Ektrinsik adalah sebagai berikut; a). Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin; b). Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa betah bertahan

mengajar. Sementara gaji, kebijakan, pengawasan dan penghargaan terhadap guru tidak menjadi faktor ekstrinsik untuk guru yang berstatus honorer. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dari ke 4 informan dalam penelitian bahwa mereka memperoleh gaji yang sangat minim karena 2 orang dari mereka adalah guru honorer, begitu pula dengan penghargaan lain, pengawasan dan kebijakan seperti mengangkat mereka menjadi PNS belum terlaksana. Disisi lain untuk guru yang berstatus PNS dapat dideskripsikan bahwa motivasi intrinsik mengajar di SD Negeri 23 Pulau Rimau kabupaten Banyuasin sebagai berikut; a) Hubungan kerja sesama guru; b) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa betah bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun; c) gaji; d) kebijakan; e) pengawasan; f) penghargaan terhadap guru.

Peran Motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri 23 Pulau Rimau sangat menentukan. Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat ditarik sebuah pendapat bahwa peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru mengajar di daerah terpencil sebagai berikut; 1) Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang; 2) Motivasi yang besar dan kuat menimbulkan rasa melakukan dengan sungguh-sungguh, terarah dan penuh semangat, sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar; 3) kekuatan yang mendorong seseorang

untuk melakukan suatu kegiatan dengan baik. Dengan demikian sudah jelas bahwa motivasi erat hubungannya dengan kinerja guru untuk mengajar dan bertahan ditempat tugas yang terpencil di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang tanpa intervensi orang lain. Manullang (2001) dalam Ridwan (2012) mengatakan, motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Sebagai contoh seorang mahasiswa belajar karena ingin mendapat pengetahuan, nilai, atau keterampilan agar dapat merubah tingkah laku dan taraf hidup.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa guru SD Negeri 23 Pulau Rimau yang menjadi informan dalam penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas mengajar di daerah terpencil. Adapun motivasi intrinsik yang dimaksud adalah, rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah terpencil, guru menyenangi pekerjaan, memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya. Guru SD Negeri 23 Pulau Rimau Kecamatan Pulau

Rimau bukanlah guru yang berstatus PNS Semua, sehingga ada perbedaan motivasi antara guru yang berstatus PNS dan Non-PNS (Honorar). a) Motivasi intrinsik guru berstatus PNS. Guru SD Negeri 23 Pulau Rimau yang berstatus PNS memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan pendidikan di daerah terpencil. Secara garis besar motivasi guru PNS SD Negeri 23 Pulau Rimau mengabdikan dalam waktu yang cukup lama di daerah terpencil dikarenakan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan di daerah tersebut. Rasa tanggung jawab ini dikarenakan guru merasa terlindungi, dihargai sebagaimana mestinya oleh masyarakat sekitar sekolah. Secara spesifik dapat dilihat dari hasil belajar anak, tingkat kehadiran anak yang semakin meningkat. Hal ini merupakan sebagai dari hasil yang diterapkan oleh guru SD Negeri 23 Pulau Rimau dalam mendidik anak. Menurut Purwanto, Mashudi, Utomo (2012) mengatakan apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian motivasi guru yang berstatus PNS di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kecamatan Pulau Rimau memiliki rasa tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan pendidikan di daerah terpencil. Hal ini tidak jauh berbeda dengan motivasi yang dimiliki oleh guru yang berstatus honorar; b) Motivasi Intrinsik guru mengajar di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin yang berstatus Honorar. Guru

honorar merupakan guru yang diangkat oleh sekolah melalui kepala sekolah dikarenakan kebutuhan yang sangat mendesak. Salah satu penyebab sekolah mengangkat guru honorar dikarenakan jumlah guru PNS tidak sebanding dengan jumlah rombongan siswa. Secara garis besar guru honorar yang menjadi informan penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas mengajar di daerah, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dikemukakan di atas, adapun motivasi intrinsik yang dimaksud adalah sebagai berikut; 1) Rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah terpencil; 2) guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia; 3) memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya. Motivasi intrinsik tersebut di atas yang menimbulkan motivasi guru bertahan mengajar pada sekolah terpencil, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi guru untuk mengajar di daerah terpencil dikarenakan faktor dari luar guru tersebut. Menurut Sardiman (2006), motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Manullang (2001) dalam Ridwan (2012) Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan

administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status. Hasibuan (2005) Ridwan (2012) mengatakan, motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut

Lebih lanjut menurut Prawirosentono (1999) mengatakan, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi berhubungan langsung dengan kinerja. Hal ini dapat diilustrasikan jika seorang guru memiliki motivasi tinggi terhadap kerja yang ditekuninya maka kinerja guru tersebut baik atau meningkat namun demikian sebaliknya, apabila motivasi guru tersebut rendah terhadap kerja yang ditekuninya maka kinerja guru tersebut menjadi rendah.

Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja seorang guru dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, sehingga hasil kerja yang dicapai ditengukan oleh tingkat motivasi guru tersebut. Dengan kata lain kinerja seorang guru yang mengabdikan di daerah terpencil SD Negeri 23 Pulau Rimau tergantung dari motivasi kerja guru tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana peran motivasi terhadap kinerja guru yang mengabdikan di daerah terpencil SD Negeri 23 Pulau Rimau dapat dilihat dari kuantitas kerja, Keandalan, Inisiatif,

Kerajinan, Sikap Pegawai dan kehadiran. Menurut Heidjrahman dan Husnan (1990) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut; (a) Kuantitas Kerja; (b) Kualitas kerja; (c) Keandalan; (d) Inisiatif; (e) Kerajinan; (f) Sikap Pegawai; (g) Kehadiran. Dilihat dari sisi guru bahwa motivasi erat perannya dengan tingkat kinerja seorang guru, pada guru SD Negeri 23 Pulau Rimau yang dapat menjadi indikator peran motivasi guru yang meningkat dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari sisi siswa peran motivasi kerja berimplikasi terhadap tingkat keberhasilan siswa dalam belajar yang dituliskan dalam bentuk raport. Menurut Poerwadarminta, 1990 prestasi belajar adalah hasil yang dicapai seorang siswa dalam jangka waktu tertentu dan tercatat dalam buku raport

sekolah. Lebih lanjut Winkel (1996), menjelaskan prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam belajar. Dalam pendidikan formal, belajar menunjukkan adanya perubahan yang sifatnya positif sehingga pada tahap akhir akan didapat keterampilan, kecakapan dan pengetahuan baru. Hasil dari proses



balajar tersebut tercermin dalam prestasi belajarnya.

Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat ditarik sebuah pendapat bahwa yang sangat berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan di SD Negeri 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin adalah kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan guru yang mengabdikan di sekolah ini merasa dapat bekerja sama dengan masyarakat, tingkat kepedulian masyarakat sangat tinggi. Sementara pemerintah dalam beberapa tahun terakhir ini mulai memperhatikan kondisi infrastruktur jalan menuju ke sekolah SD Negeri 23 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

Selain motivasi di atas, guru bisa bertahan mengajar di SD Negeri 23 Pulau Rimau adalah karena dengan mengetahui dan menyadari peran sebagai pendidik, guru di SD Negeri 23 Pulau Rimau bisa dengan ikhlas mengabdikan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga guru tidak mengajukan usulan mutasi atau pindah ke sekolah yang berada di daerah yang sudah maju.

Seperti peranan guru dalam nuansa pendidikan yang ideal yang di jelaskan Supardi, 2013 (dalam Kristiawan, dkk., 2017) yaitu; a) guru sebagai pendidik, sebagai pendidik guru merupakan teladan, panutan dan tokoh yang akan diidentifikasi oleh peserta didik. Kedudukan sebagai pendidik menuntut guru untuk membekali diri dengan pribadi yang berkualitas berupa tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian,

dan kedisiplinan; b) guru sebagai pengajar, peran guru sebagai pengajar seiring dengan perkembangan zaman adalah lebih menuntut guru berperan sebagai fasilitator dan mediator pembelajaran yang menuntut guru merancang kegiatan pembelajaran yang mengarahkan peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran dan memperoleh pengalaman belajar dengan memanfaatkan sumber belajar yang tersedia; c) guru sebagai pembimbing, guru mendampingi dan memberikan arahan kepada siswa berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pada diri siswa baik meliputi aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor serta pemberian kecakapan hidup baik akademik, vokasional, sosial maupun spiritual; d) guru sebagai pelatih, dalam memberikan pelatihan, guru harus memerhatikan kompetensi dasar yang hendak dicapai, materi pelajaran, latarbelakang budaya, dan lingkungan tempat siswa tinggal. Namun demikian, dalam pemberian latihan kepada siswa tetap harus ditekankan bahwa siswa harus dapat melakukan dan menemukan, serta dapat menguasai secara mandiri keterampilan-keterampilan yang dilatihkan; e) guru sebagai penasihat tidak hanya terbatas terhadap siswa tetapi juga terhadap orang tua. Dalam menjalankan perannya sebagai penasehat, guru harus dapat memberikan konseling sesuai dengan apa yang dibutuhkan siswa, dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi; f) guru sebagai model dan teladan, dengan keteladanan yang diberikan orang-orang menempatkan

ia sebagai figur yang dijadikan teladan; g) guru sebagai korektor, dimana guru harus membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Semua nilai yang baik harus guru pertahankan; h) guru sebagai organisator dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan akademik, membuat dan melaksanakan program pembelajaran, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan, sehingga mencapai efektifitas dan efisien dalam belajar pada diri anak didik; i) guru sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar; j) guru sebagai fasilitator, berarti guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan memudahkan kegiatan belajar anak didik; k) guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai pengelola hendaknya kelas hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat perhimpunan semua anak didik dan guru dalam rangka transfer bahan pelajaran dari guru. Tujuan dari pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik dan optimal; l) guru sebagai mediator, hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media non material maupun material; m) guru sebagai evaluator, guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur,

Menurut Usman, 2017 (dalam Kristiawan, dkk., 2017) secara umum, pendidik mempunyai empat peranan yaitu; 1) peranan dalam proses belajar mengajar, dalam proses ini pendidik ini pendidik berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator dan evaluator; 2) peranan dalam pengadministrasian, pendidik berperan dalam kegiatan administrasi; 3) peran secara pribadi; 4) peran secara psikologis.

Djamarah, 2006 (dalam Kristiawan, dkk., 2017), pendidik mempunyai peranan diantaranya adalah sebagai korektor, inspirator, informator, organisator, motivator, inisiator, fasilitator, pembimbing, demonstrator, mediator, supervisor, evaluator dan pengelola kelas.

Selanjutnya Nata, 2016 (dalam Kristiawan, dkk., 2017), juga menjelaskan bahwa pendidik berperan dalam melaksanakan inspiring teaching yaitu dapat mengilhami para siswa dalam kegiatan mengajarnya. Di sisni mempunyai makna bahwa pendidik sebagai inspiring teacher mampu mengembangkan gagasan-gagasan dari peserta didik untuk memperdalam pengetahuanya selama berlangsungnya proses pembelajaran baik di dalam maupun diluar kelas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dilihat dari motivasi guru mengajar didaerah terpencil dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor intrinsik guru mengajar didaerah terpencil adalah; (1) rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah terpencil; (2) guru

menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia; (3) guru memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat. Sedangkan faktor ekstrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil adalah; (1) hubungan kerja sama guru yang mengajar; (2) lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan guru-guru tersebut; (3) Evaluasi/supervisi kepala sekolah yang sering membarikan masukan dan saran apabila guru kurang disiplin. Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang paling berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan di SD Negeri 23 Pulau Rimau adalah kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan kepedulian masyarakat sangat tinggi untuk mendukung dan dapat bekerja sama dengan masyarakat, tingkat kepedulian masyarakat sangat tinggi. Selain motivasi diatas, guru bisa bertahan mengajar di SD Negeri 23 Pulau Rimau adalah karena dengan mengetahui dan menyadari peran sebagai pendidik, guru di SD Negeri 23 Pulau Rimau bisa dengan ikhlas mengabdikan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga guru tidak mengajukan usulan mutasi atau pindah ke sekolah yang berada di daerah yang sudah maju. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran bagi sekolah; (1) Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru agar mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya; (2) sekolah juga harus memberikan berbagai pelatihan

dan pendidikan yang dapat menunjang keprofesiannya sebagai guru; (3) meningkatkan gaji atau upah sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Selanjutnya Saran bagi pemerintah khususnya dinas pendidikan kabupaten Banyuasin agar guru yang masih berstatus honorer diperhatikan apa bila memungkinkan dan tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah pusat maupun daerah diangkat menjadi guru PNS. Kesimpulan dapat bersifat generalisasi temuan yang sesuai dengan permasalahan penelitian serta dapat juga berupa rekomendasi untuk langkah selanjutnya.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH (JIKA ADA)**

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada; (1) ibu Sti Dwi Maisaroh, S.Pd. kepala sekolah SD Negeri 23 Pulau Rimau; dan (2) dewan guru SD Negeri 23 Pulau Rimau.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Djamarah, S. B. (2006). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Guba, E. G., & S., Y. (1981). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
4. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

5. Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., Ribuwati, Areli, A. J., Agustina, M., et al. (2017). *Inovasi Pendidikan*. Ponorogo: Wade Group.
6. Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
7. Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
9. Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. Nata, A. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*. Surakarta: Kencana.
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 57 tahun 2005 tentang Desa.
12. Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
13. Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
14. Purwanto, S. E., Mashudi, & utomo, B. B. (2012). *Analisis Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak*. FKIP Untan.
15. Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1990). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
16. Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
17. Sudijono, A. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
18. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Prakteknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
20. Undang-Undang Republik Indoneia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
21. Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukuranya*. Jakarta: Bumi Aksara.
22. Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru profesional*. Bandung: Rosdakarya.
24. Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesional Guru. Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
25. Walgito. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI.
26. Winkel, W. S. (1996). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.