

MOTIVASI GURU BERTAHAN MENGAJAR DI DAERAH TERPENCIL

Hamidi, Busri Endang, M. Chiar

Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak

Email: *hamidibelimbing@yahoo.com*

Abstrak : Penelitian ini menitik beratkan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru mengajar di daerah terpencil kabupaten melawi dengan fokus penelitian faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik guru bertahan mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi objektif tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru bertahan mengajar di daerah terpencil pada Sekolah Dasar Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu dengan sumber data utama adalah 6 orang 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 tahapan reduksi data, display data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah faktor motivasi intrinsik guru bertahan mengajar yaitu rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia, dan guru memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat. Sementara faktor motivasi ekstrinsik adalah kerja sama guru, lingkungan yang kondusif dan evaluasi/supervise kepala sekolah.

Kata Kunci: *Motivasi guru, dan Bertahan mengajar*

Abstract: This study is focused on intrinsic and extrinsic motivation factor to teach in kabupaten Melawi. Which is the focuses on the factors intrinsic and extrinsic motivation of surviving teachers teaches in remote areas. The purpose of this study was to obtain information on the intrinsic and extrinsic motivation of teachers teaching in remote areas persist at SD Negeri 08 Kayu Bunga kecamatan Belimbing Hulu, that consist of 6 people as the primary data. This study is qualitative, case study approach. While the data collection through interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques in this study through the stages of data reduction, data display, data verification, and conclusion. The results of this study can be concluded, generally the main factor of the teacher to teach in remote areas are factors intrinsic motivation, they are a sense of responsibility towards children's education in the remote area, profession as noble, and teachers received an award from the local community. While extrinsic motivation factors are the cooperation of teachers, a composed environment and an evaluation of the principal.

Keywords: *Teacher's motivation and Defense's teaching.*

Daerah terpencil merupakan suatu daerah yang sulit dijangkau baik melalui transportasi darat maupun laut, serta memiliki keterbatasan sarana dan prasarana sosial dan ekonomi. Untuk menjalankan tugas sebagai guru yang mengajar di daerah terpencil diperlukan motivasi yang kuat. Sehingga guru tersebut mampu bertahan mengajar dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun bahkan lebih dari 15 tahun tidak terputus-putus.

Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi; pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, tercapainya tujuan-tujuan, sikap-sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi; gaji yang mencukupi, keamanan pekerjaan, kerja sama, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Guru SDN 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi Kalimantan Barat yang mampu bertahan untuk mengabdikan diri di daerah terpencil. Guru-guru tersebut telah mengabdikan diri tanpa pamrih dengan jarak tempuh sekitar 75 kilometer dari ibukota kabupaten Nanga Pinoh dengan rentang waktu yang bervariasi antara 1 jam sampai dengan 2 jam melalui jalur darat maupun sungai.

Guru-guru tersebut telah mengabdikan diri di SDN 08 Kayu Bunga terletak di desa Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi sejak pemerintah belum mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang pemberian tunjangan tambahan untuk guru yang mengabdikan diri di daerah terpencil seperti di Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi. Hal tersebut tentu menimbulkan pertanyaan-pertanyaan mengapa guru-guru SDN 08 Kayu Bunga bertahan mengabdikan diri 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 intrinsik dan ekstrinsik guru bertahan mengajar di daerah terpencil pada SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Siagian (2012:138) 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 waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya 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 (2002:168-170) 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 *“motivation is the processed that account, for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*. Motivasi merupakan suatu

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.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang, Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow dalam Ivancevich, Konopaske, Matteson (2008:113-115) Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki, dan Teori "ERG" dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale.

Menurut Prayitno (1989) didalam Imam Wahyudi (2012:102) 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. Menurut Sardiman (2006:83), macam-macam motivasi yaitu : Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seorang siswa belajar karena ingin mendapat pengetahuan, nilai, atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya.

Menurut Hasibuan(2005) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2014:5) Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Sementara factor ekstrinsik menurut Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2014:5) Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, supervise. Lebih lanjut Herzberg dalam Joko pramono (2012:24), factor-faktor intrinsik dapat berupa antara lain: tanggung jawab terhadap pekerjaan, pencapai hasil atau prestasi kerja, penghargaan, kemajuan atau perubahan status melalui promosi dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor dapat berupa antara lain: kenaikan upah atau gaji, pujian atau pengakuan, jaminan pekerjaan, kebijakan lembaga dan administrasi, kualitas kerja, dan adanya pemimpin kompeten dan sebagainya.

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, supervise pada guru SDN 08 Kayu Bunga kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi. Pendapat diatas mengacu pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang disarankan oleh Hasibuan(2005) dan Manullang (2001) . Daerah terpencil merupakan suatu daerah yang sulit dijangkau baik melalui transportasi darat maupun laut, serta memiliki keterbatasan sarana dan prasarana sosial dan ekonomi. Menurut UU nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 17 menyebutkan: Daerah terpencil atau terbelakang yaitu daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain.

Daerah terpencil, harus memenuhi 2 (dua) persyaratan yang bersifat kumulatif, yaitu daerah itu sulit dijangkau karena kekurangan atau keterbatasan prasarana dan sarana angkutan umum, baik darat, laut maupun udara, dan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi tidak tersedia, atau walaupun tersedia tetapi dalam keadaan yang sangat terbatas, sehingga untuk menjalankan usahanya para penanam modal harus menyediakan sendiri prasarana dan sarana sosial dan ekonomi dimaksud. Dari peraturan diatas yang termasuk daerah terpencil adalah Desa Terpencil. Menurut PP. No.57 tahun 2005, 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 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa bukanlah bawahan kecamatan, karena kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota, dan desa bukan merupakan bagian dari perangkat daerah. Berbeda dengan Kelurahan, Desa memiliki hak mengatur wilayahnya lebih luas. Namun dalam perkembangannya, sebuah desa dapat ditingkatkan statusnya menjadi kelurahan.

Beberapa Kewenangan desa adalah Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa. Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat. Tugas pembantuan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintahan lainnya yang diserahkan kepada desa. Sementara Sekolah Dasar di Desa Terpencil Kategori SD 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 kawasan berbukit, Seperti kondisi SDN 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi. Prasarana yng dimiliki sekolah terbatas dan memiliki jumlah murid sedikit. Mutu pendidikan di SD terpencil ini juga rendah dibandingkan SD di tingkat kecamatan kota. Selain hal-hal yang dijelaskan diatas penetapan sekolah yang berada di daerah terpencil harus berdasarkan keputusan kepala daerah kabupaten setempat.

METODE

Menurut Narbuko, Cholid dkk (2004) dalam Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin ST (2012:5) metode penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode survey terhadap partisipan yang menjadi objek dalam penelitian. Creswell (2012:376) *says that survey researches is collecting data using questionnaire or interview and statically analyze the data to describe trends about responses to questions*. Penelitian survey merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner atau interviyu dalam memperoleh data dan menganalisa data secara statistik untuk menggambarkan kejadian yang diperoleh dari tanggapan dalam pertanyaan.

Dalam penelitian ini survey dilakukan terhadap seluruh partisipan atau informan yang menjadi objek penelitian dan sumber data utama dalam penelitian ini. Informan diberi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk interview yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini merupakan penelitian yang menitik beratkan pada fenomena guru yang bertahan mengabdikan di daerah terpencil sehingga pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Sudarwan Denim dikutip dalam Maryono (2012 : 28) mengatakan bahwa pada dasarnya tujuan penelitian fenomenologis yaitu menggambarkan pengalaman seseorang dalam kehidupan termasuk interaksi dengan orang lain.

Sementara jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sugiyono (2003:15) 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 (2010:8) 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 (gabungan), sifat analisis data dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini akan menggambarkan motivasi guru serta gambaran kinerja mengajar guru yang bertugas di daerah terpencil pada SD Negeri 8 Kayu Bunga kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi. 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 (2010:172), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam penelitian ini adalah 6 orang guru SDN 08 Kayu Bunga yang berada di wilayah kecamatan Belimbing Hulu. Adapun kriteria subjek

penelitian adalah guru 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 Hamzah dan Nina (2012 : 187-204) 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 bahwa partisipan dalam penelitian ini benar sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu mengabdikan antar 5 tahun sampai dengan 15 tahun mengabdikan pada 1 sekolah dan tidak pernah pindah ke dan atau dari sekolah yang bukan sekolah terpencil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara dan observasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur. menurut Lexy J Moleong (2013:186) 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 (1985:256) dalam Moleong (2013:186) antara lain mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Menurut Guba dan Lincoln (1981:228) dalam Moleong (2013:216) 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. Nasution dalam Sugiyono (2013:336) menyatakan “Analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, 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

Hasil

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan temuan dalam penelitian ini. Dari hasil wawancara mendalam terhadap ke 6 informan tersebut dapat ditemukan bahwa motivasi ke 6 guru yang mengabdikan di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi dapat di deskripsikan sebagai berikut; 1). Motivasi Intrinsik SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi 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 SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi adalah sebagai berikut: a). Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi. 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.

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 6 informan dalam penelitian bahwa mereka memperoleh gaji yang sangat minim karena 4 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 08 Kayu Bunga kecamatan Belimbing Hulu kabupaten Melawi sebagai berikut: a) Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi, 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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi sangat menentukan. Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat ditarik sebuah pendapat bahwa peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru mengajar didaerah 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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi.

Pembahasan

Motivasi Intrinsik guru SDN 08. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang tanpa interpersi orang lain. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) mengatakan, motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang alin, pekerjaan itu sendiri, kme ungkinan pengembangan dan kemajuan. Sebagai contoh seorang siswa belajar karena ingin mendapat pengetahuan, nilai, atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa guru SD Negeri 08 Kayu Bunga 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 didaerah pedalam, 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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu bukanlah guru yang berstatus PNS Semua, sehingga ada perbedaan motivasi antara guru yang berstatus PNS dan Non-PNS (Honorar). a) Motivasi intrinsik guru mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga berstatus PNS. Guru SD Negeri 08 Kayu Bunga yang berstatus PNS memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan pendidikan di daerah terpencil. Secara garis besar motivasi guru PNS SD Negeri 08 Kayu Bunga mengabdikan dalam waktu yang cukup lama di daerah terpencil dikarenakan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan didaerah 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 08 Kayu Bunga dalam mendidik anak. Menurut Sri eko purwanto, Mashudi, Bambang Budi Utomo (2012:4) 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 08 Kayu Bunga Kecamatan belimbing Hulu 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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi 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 rombel siswa.

Secara garis besar guru honorar yang menjadi informan penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas mengajar di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dikemukakan diatas, adapun motivasi intrinsik yang dimaksud adalah sebagai berikut: 1) Rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak didaerah pedalam, 2) guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia, 3) Dan 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 diatas yang menimbulkan motivasi guru bertahan mengajar pada sekolah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga

Motivasi Ektrinsik guru SDN 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu, motivasi ektrinsik merupakan motivasi guru SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu untuk mengajar di daerah terpencil dikarenakan faktor dari luar guru tersebut. Menurut Sardiman (2006:83), motivasi ekstrinsik

adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Guru SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu bukanlah guru yang berstatus PNS Semua, sehingga ada perbedaan motivasi ekstrinsik sehingga merasa batak bertahan mengajar di sekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun. a) Motivasi ekstrinsik guru mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi yang berstatus PNS.

Faktor ekstrinsik motivasi kerja guru PNS mengajar di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi adalah hubungan kerja sama guru yang baik, lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang lebih dari 15 tahun. Disisi lain untuk guru yang berstatus PNS dapat dideskripsikan bahwa motivasi ekstrinsik mengajar di SD negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi sebagai berikut: (1) Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi, (2) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun, (3) Gaji, (4) Kebijakan, (5) Pengawasan, (6) dan penghargaan terhadap guru. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) 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) Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) 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. b) Motivasi ekstrinsik guru mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi yang berstatus Honorer. Faktor intrinsik guru honorer mengajar di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga adalah sebagai berikut: (1) Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SD Negeri 08 Kayu Bunga, (2) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun. Sementara gaji, kebijakan, pengawasan dan penghargaan terhadap guru honorer tidak menjadi faktor ekstrinsik.

Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dari ke 6 informan dalam penelitian bahwa mereka memperoleh gaji yang sangat minim karena 3 orang dari mereka adalah guru honorer, begitu pula dengan penghargaan lain, pengawasan dan kebijakan seperti mengangkat mereka menjadi PNS belum terlaksana. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status. Dari penjelasan diatas yang menjadi faktor ekstrinsik guru honorer SD Negeri 08 Kayu Bunga adalah hubungan kerja sesama guru yang mengajar disekolah tersebut dan lingkungan kerja dimana lingkungan kerja yang terdiri dari tempat (gedung sekolah), masyarakat setempat sangat mendukung segala aktivitas guru dalam proses mengajar disekolah.

Peran Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN 08 Kayu Bunga. Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh dua factor motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu motivasi berhubungan langsung dengan motivasi kerja. 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. M. Sabry Sutekno (2012:47) dalam Sri Eko Purwanto (2012:4) mengatakan, bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan baik. Sementara kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang (guru). Lebih lanjut menurut Prawirosentono (1999: 2) mengatakan, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. 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 08 Kayu Bunga tergantung dari motivasi kerja guru tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana peran motivasi terhadap kinerja guru yang mengabdikan di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi dapat dilihat dari kuantitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap Pegawai dan kehadiran. Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 126), dalam Purnama Sejati (2012:5) 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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi yang dapat menjadi indikator peran motivasi guru yang meningkat dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas mengajar. Selain itu dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) dalam Purnama Sejati (2012), 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 evaluasi akhir belajar biasanya berbentuk raport. Menurut Poerwadarminta (1990, h. 260), dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:13) prestasi belajar adalah hasil yang dicapai seorang siswa dalam jangka waktu tertentu dan tercatat dalam buku raport sekolah. Lebih lanjut Winkel (1996, h. 475) dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:14) 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 belajar tersebut tercermin dalam prestasi belajarnya. Gambaran mengenai prestasi belajar tersebut biasanya dapat diperoleh melalui raport sekolah yang dibagikan pada waktu-waktu tertentu. Dalam belajar, sikap seseorang selalu mempunyai harapan untuk mencapai hasil yang optimal

demi tercapainya prestasi belajar yang tinggi. Prestasi belajar juga sering dikatakan sebagai hasil dari perbuatan belajar yang melukiskan taraf kemampuan seseorang setelah belajar dan berlatih dengan sengaja sehingga menimbulkan perubahan tingkah laku ke arah yang lebih maju. Suryabrata (1984, h. 26) dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:14), berpendapat bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam belajar. Prestasi ini dinyatakan dalam nilai raport atau indeks prestasi yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran proses belajar.

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 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi 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 kesekolah SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dilihat dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil sebagai berikut: (1) Faktor intrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi adalah; rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia dan guru 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) Faktor ekstrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil adalah hubungan kerja sama guru yang mengajar, lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka dan Evaluasi/supervise kepala sekolah yang sering membarikan teguran dan saran apabila guru kurang disiplin. Sementara gaji bukan menjadi faktor ekstrinsik karena guru mengajar di daerah terpencil 73% adalah honorer yang digaji dari dana BOS, (3) Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang paling berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan di SD Negeri 08 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Saran bagi sekolah Sekolah harus mampu

mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan agar mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Motivasi ini juga berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan, sehingga apabila seorang guru maupun karyawan sudah termotivasi dengan baik tentunya mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Sekolah juga harus memberikan berbagai pelatihan dan pendidikan yang dapat menunjang keprofesionalitasnya baik sebagai guru maupun sebagai karyawan, serta meningkatkan gaji atau upah sesuai dengan kerja yang mereka lakukan, (2) Saran pemerintah khususnya dinas pendidikan kabupaten Melawi agar guru yang masih berstatus honorer diperhatikan apa bila memungkinkan dan tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah pusat maupun daerah diangkat menjadi guru PNS, (3) Saran untuk penelitian selanjutnya Penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja guru dan karyawan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor lain tentunya bukan hanya motivasi kerja saja. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selain yang diteliti dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna sebagai bahan tambahan dan motivasi guru serta tambahan pengetahuan bagi pembaca.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Creswell John W (2012), *Educational Research*. Fourth Edition, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. Pearson. University of Nebraska-Lincoln
- Hamzah B Uno, Nina Lamatenggo, (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Imam Wahyudi, (2012). *Mengejar Profesional Guru*. Strategi praktis mewujudkan citra guru profesional. Prestasi Pustaka Publisher.
- Ivancevich, Matteson, Konopaske, 2008. *Organizational Behavior and Management* . Published by McGraw-Hill
- Joko Purnomo, (2012). *Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 2 di Kecamatan Teluk Pakedai Kabupaten Kubu Raya*. Tesis Program Pasca Sarjana Administari Pendidikan. FKIP Untan.
- Lutfi Fauji Ridwan (2014) *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur*. Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. Bandung
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryono. 2012. *Preparedness Assament tools for Indonesia*. Jakarta: UNESCO

- Moleong, L. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin ST, (2012), *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Alor NTT, Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin, Jurusan Teknik Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. Makassar
- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Purnama Sejati (2012), *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S. dan Judge, T. (2011). *Organizational Behavior : Global Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Eko Purwanto, Mashudi, Bambang Budi Utomo, (2012), *Analisis Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak*. FKIP Untan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudijono, Anas, 2010, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Theresia Linneke Widiastuti (2008). *Hubungan Antara Kedisiplinan dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Santo Bernardus Pekalongan*. Pustaka Unika. Semarang.
- Walgito, (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
-*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2005 tentang Desa*
-*Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 17 Tentang daerah terpencil*. Pemerintah Republik Indonesia
-*Undan-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Pemerintah Republik Indonesia