

PENGELOLAAN PROFESIONALISME GURU PASCASERTIFIKASI DI SEKOLAH TERPENCIL: STUDI KASUS DI UPTD SD NEGERI 05 BANJA LOWEH

Fujia Astuti¹, Delfia Tanjung Sari²

¹²Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Corresponden E-mail: fujiaastutiitbhas@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari problem faktual di sekolah-sekolah terpencil, seperti UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, di mana kondisi geografis berbukit dan aksesibilitas yang terbatas memaksa para guru menempuh jarak ekstrem hingga puluhan kilometer setiap harinya. Beban mobilitas tinggi ini memicu kelelahan fisik, keterbatasan waktu persiapan, serta minimnya pemanfaatan fasilitas dan teknologi pembelajaran yang berdampak langsung pada dominasi metode ceramah konvensional. Meskipun seluruh guru telah tersertifikasi secara administratif, realitas lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang tajam antara status sertifikasi dengan rendahnya inovasi pedagogik serta stagnasi kinerja. Mengatasi permasalahan tersebut, studi ini menemukan bahwa fungsi manajemen *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling* (POAC) belum berjalan secara optimal karena kurang adaptif terhadap konteks wilayah. Kontribusi konseptual dari penelitian ini menegaskan bahwa jarak tempuh ekstrem bukan sekadar hambatan fisik, melainkan variabel moderasi kunci yang melemahkan efektivitas fungsi manajerial dan stabilitas motivasi kerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan profesionalisme pascasertifikasi di daerah terpencil menuntut pergeseran paradigma dari pendekatan administratif yang kaku menuju tata kelola yang adaptif, kontekstual, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Profesionalisme Guru, Sertifikasi Guru, Kinerja Guru

Abstract

This study stems from real-world challenges faced by schools in remote areas, such as the UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, where hilly terrain and limited accessibility force teachers to travel extreme distances up to tens of kilometers every day. This high mobility burden leads to physical exhaustion, limited preparation time, and minimal use of learning facilities and technology all of which directly result in the dominance of conventional lecture-based methods. Although all teachers are administratively certified, on-the-ground realities reveal a sharp disparity between their certification status and the low level of pedagogical innovation and stagnant performance. To address these issues, this study found that the management functions of Planning, Organizing, Actuating, and Controlling (POAC) are not functioning optimally due to a lack of adaptability to the regional context. The conceptual contribution of this research emphasizes that extreme travel distances are not merely physical barriers but key moderating variables that undermine the effectiveness of managerial functions and the stability of teachers' work motivation. Therefore, managing post-certification professionalism in remote areas requires a paradigm shift from a rigid administrative approach toward adaptive, contextual, and sustainable governance.

Keywords: Teacher Professionalism, Teacher Certification, Teacher Performance

1. Pendahuluan

Pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu menghadapi tuntutan perubahan global. Guru sebagai komponen utama pendidikan dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai. Oleh karena itu, profesionalisme guru perlu didukung melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, supervisi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Mulyasa, 2013; Husaini Usman, 2013). Tantangan tersebut menjadi lebih kompleks pada

sekolah yang berada di wilayah dengan aksesibilitas terbatas, karena kondisi geografis, jarak tempuh, dan keterbatasan fasilitas dapat memengaruhi pelaksanaan tugas guru.

Salah satu kebijakan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah sertifikasi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan pentingnya kualifikasi, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Sertifikasi diharapkan meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan media dan teknologi, serta evaluasi pembelajaran (Kunandar, 2011). Namun, sertifikasi tidak selalu secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja guru, karena masih terdapat faktor lingkungan kerja dan dukungan manajemen sekolah yang turut memengaruhinya (Dalimunthe et al., 2025; Wiarsiah et al., 2026).

Fenomena tersebut ditemukan pada UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota. Meskipun seluruh guru telah tersertifikasi dan menerima tunjangan profesi, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pembelajaran masih cenderung menggunakan metode ceramah dan buku teks, variasi media pembelajaran terbatas, serta pemanfaatan teknologi belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara status sertifikasi dengan praktik profesional guru. Selain itu, karakteristik wilayah yang berbukit dan aksesibilitas yang relatif terbatas menyebabkan sebagian guru harus menempuh jarak puluhan kilometer menuju sekolah dengan waktu perjalanan yang cukup panjang. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesiapan, kelelahan, waktu persiapan pembelajaran, serta kesempatan mengikuti pengembangan profesional. Keterbatasan fasilitas pembelajaran dan dukungan manajemen sekolah juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya kajian yang menghubungkan sertifikasi, jarak tempuh, kondisi fasilitas, dan fungsi manajemen sekolah dalam menjelaskan profesionalisme guru, khususnya pada sekolah dasar di wilayah dengan aksesibilitas terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru secara langsung, sedangkan kondisi geografis dan lingkungan kerja belum banyak dikaji secara terpadu. Oleh karena itu, penelitian mengenai profesionalisme guru tersertifikasi ditinjau dari kondisi jarak tempuh dan fungsi manajemen pendidikan di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris serta menjadi dasar perbaikan pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (case study) untuk memahami secara mendalam pengelolaan profesionalisme guru pascasertifikasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja guru pada konteks nyata.

Penelitian dilaksanakan di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota, yang dipilih secara purposive karena memiliki karakteristik sesuai dengan fokus penelitian, yaitu seluruh guru telah tersertifikasi, terdapat permasalahan dalam profesionalisme dan pembelajaran, serta kondisi geografis dengan jarak tempuh guru yang relatif jauh. Subjek atau informan penelitian dipilih menggunakan purposive sampling, dengan mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti. Informan terdiri atas 8 orang guru sebagai informan utama, 1 orang tenaga kependidikan sebagai informan pendukung, dan 6 orang siswa sebagai penerima layanan pendidikan. Komposisi informan tersebut digunakan untuk memperoleh informasi dari berbagai perspektif sekaligus mendukung triangulasi sumber.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, motivasi kerja, serta pemahaman informan mengenai profesionalisme dan kinerja guru; observasi dilakukan untuk mengamati praktik pembelajaran, penggunaan media, interaksi guru dan siswa, serta kondisi lingkungan kerja; sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data melalui profil sekolah, data guru, perangkat pembelajaran, program kerja, absensi, dan dokumen pengembangan profesional. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kondensasi dilakukan melalui transkripsi, seleksi, pengkodean, dan pengelompokan data berdasarkan tema penelitian; data kemudian disajikan secara naratif dan tematik untuk menemukan pola serta hubungan antartema. Selanjutnya, kesimpulan ditarik dan diverifikasi melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, pengecekan ulang data, dan member check guna memastikan kredibilitas dan keabsahan hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi dalam Perspektif Teoretis

Hasil penelitian di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota mengindikasikan bahwa profesionalisme guru pasca sertifikasi belum mengalami transformasi substantif ke arah profesionalisme pedagogik, melainkan masih cenderung berada pada tahap administratif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural antara standar ideal profesionalisme guru sebagaimana dirumuskan dalam kajian teoretis dengan praktik empiris di lapangan.

Secara teoretis, menurut (Darling-Hammond, 2021), profesionalisme guru tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban administratif, tetapi mencakup kemampuan pedagogik yang reflektif, inovatif, serta berorientasi pada pengembangan berkelanjutan (continuous

professional development). Dalam perspektif ini, profesionalisme merupakan proses dinamis yang menuntut guru untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru di lokasi penelitian masih lebih berorientasi pada pemenuhan tuntutan administratif, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, dibandingkan dengan pengembangan kualitas pembelajaran secara substantif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sertifikasi guru dalam konteks ini belum berfungsi sebagai instrumen transformasi pedagogik, melainkan lebih sebagai bentuk legitimasi administratif yang belum mampu mendorong perubahan praktik mengajar secara signifikan.

Lebih lanjut, dalam perspektif Shulman (*Pedagogical Content Knowledge/PCK*), profesionalisme guru seharusnya tercermin dalam kemampuan mengintegrasikan penguasaan materi dengan strategi pembelajaran yang efektif dan kontekstual. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pembelajaran masih didominasi oleh metode ceramah, dengan penggunaan media dan variasi metode yang terbatas. Hal ini mengindikasikan bahwa integrasi antara konten dan pedagogi belum berjalan secara optimal, sehingga pembelajaran belum sepenuhnya berpusat pada siswa (*student-centered learning*).

Secara kritis, kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran makna profesionalisme dari yang seharusnya bersifat substantif menjadi bersifat prosedural. Profesionalisme yang idealnya berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran justru tereduksi menjadi pemenuhan tuntutan administratif. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sertifikasi guru belum diikuti dengan sistem pengelolaan profesionalisme yang efektif, khususnya dalam hal pembinaan, supervisi akademik, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Jika dianalisis lebih dalam, kondisi tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor struktural, antara lain:

1. Lemahnya pengelolaan profesionalisme (POAC) di tingkat sekolah, terutama dalam fungsi pembinaan dan pengawasan
2. Tidak adanya program pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) yang sistematis
3. Keterbatasan kondisi lingkungan kerja, khususnya jarak tempuh yang tinggi yang berdampak pada waktu, energi, dan kesiapan guru

Dalam konteks ini, profesionalisme guru tidak dapat dipahami sebagai variabel tunggal, melainkan sebagai hasil interaksi antara faktor individu, manajerial, dan kontekstual. Lebih lanjut, temuan ini juga menunjukkan adanya hubungan yang erat antara profesionalisme, motivasi kerja, dan kinerja guru. Profesionalisme yang masih bersifat administratif cenderung tidak mampu mendorong motivasi intrinsik guru secara optimal, sehingga berdampak pada

rendahnya inovasi dalam pembelajaran. Kondisi ini pada akhirnya berimplikasi pada kinerja guru yang belum mencapai standar pembelajaran efektif sebagaimana dikemukakan oleh (John Hattie, 2023). Dengan demikian, profesionalisme guru yang tidak berkembang secara pedagogik akan berdampak langsung pada: a. rendahnya kualitas pembelajaran, b. terbatasnya keterlibatan siswa, c. kurang optimalnya pencapaian hasil belajar.

Secara lebih luas, temuan ini memberikan implikasi bahwa kebijakan sertifikasi guru tidak dapat berdiri sendiri sebagai instrumen peningkatan kualitas pendidikan. Sertifikasi perlu didukung oleh pengelolaan profesionalisme yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem pengembangan profesional yang berkelanjutan dan kontekstual.

Tabel 1. Kesenjangan Profesionalisme Guru

Aspek	Teori Ideal	Temuan Lapangan	Analisis
Profesionalisme	Pedagogik & reflektif	Administratif	Belum mencapai standar pedagogik
Pembelajaran	Inovatif	Konvensional	Tidak berkembang
Pengembangan diri	Berkelanjutan	Individual	Tidak sistematis

Sumber : data primer diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis tersebut, dapat ditegaskan bahwa profesionalisme guru di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh belum mengalami transformasi ke arah profesionalisme pedagogik karena masih dipengaruhi oleh dominasi pendekatan administratif, lemahnya pengelolaan profesionalisme, serta kondisi kontekstual berupa keterbatasan geografis.

Implikasi utama dari temuan ini adalah bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak cukup dilakukan melalui sertifikasi semata, tetapi memerlukan pendekatan sistemik yang mengintegrasikan pengelolaan sekolah (POAC), penguatan motivasi kerja, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam konteks sekolah terpencil.

Pengelolaan Profesionalisme Guru (POAC) dalam Perspektif Manajemen Pendidikan

Hasil penelitian di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota menunjukkan bahwa pengelolaan profesionalisme guru belum berjalan secara optimal dalam keempat fungsi manajemen, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Kondisi ini mengindikasikan bahwa manajemen sekolah belum mampu berfungsi sebagai sistem yang secara efektif mengarahkan, mengembangkan, dan mengendalikan profesionalisme guru pasca sertifikasi. Secara teoretis, menurut (George R. Terry, 2014), keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas fungsi manajemen yang terintegrasi, di mana setiap fungsi saling berkaitan dan membentuk suatu siklus manajerial yang berkelanjutan. Dalam konteks

pendidikan, penerapan fungsi POAC yang efektif akan mampu mendorong peningkatan kualitas guru, memperkuat motivasi kerja, serta meningkatkan kinerja pembelajaran.

Namun, temuan penelitian menunjukkan adanya disfungsi manajerial pada keempat aspek POAC. Pada fungsi planning, perencanaan yang dilakukan masih bersifat administratif dan belum berbasis pada kebutuhan nyata guru serta belum mempertimbangkan kondisi kontekstual seperti jarak tempuh dan keterbatasan waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan belum bersifat strategis dan adaptif, melainkan masih bersifat formalitas administratif. Pada fungsi organizing, pembagian tugas telah berjalan secara struktural, namun belum diikuti dengan penguatan kerja sama dan kolaborasi profesional antar guru. Tidak adanya komunitas belajar (*learning community*) menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan dan pengalaman belum terfasilitasi secara sistematis. Kondisi ini menyebabkan profesionalisme guru berkembang secara individual, bukan secara kolektif.

Pada fungsi actuating, kepala sekolah telah menjalankan peran dalam memberikan motivasi, namun belum diikuti dengan pembinaan profesional yang berkelanjutan. Minimnya pelatihan dan tidak adanya program pengembangan kompetensi yang sistematis menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan belum sepenuhnya berorientasi pada pengembangan profesional guru (*professional development*). Sementara itu, pada fungsi controlling, pengawasan yang dilakukan masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek pedagogik secara mendalam. Supervisi yang seharusnya menjadi sarana evaluasi dan pembinaan justru lebih difokuskan pada kelengkapan dokumen. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi controlling belum berperan sebagai alat perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Secara lebih mendalam, kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan sistemik dalam pengelolaan profesionalisme guru. Pengelolaan yang belum optimal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor utama:

1. Dominasi pendekatan administratif dalam manajemen sekolah, yang menyebabkan fungsi POAC tidak dijalankan secara substantif
2. Belum diterapkannya prinsip *school-based management* (SBM) yang menekankan pada kemandirian, partisipasi, dan kontekstualisasi pengelolaan sekolah
3. Tidak adanya sistem pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuous Professional Development/CPD*)
4. Kurangnya adaptasi terhadap kondisi geografis sekolah terpencil, khususnya terkait jarak tempuh guru

Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah belum mampu berfungsi sebagai sistem yang mendukung professional growth guru, melainkan masih berfokus pada pemenuhan tuntutan administratif.

Lebih lanjut, kelemahan dalam pengelolaan POAC ini memiliki implikasi langsung terhadap variabel lain dalam penelitian. Perencanaan yang tidak kontekstual dan pembinaan yang minim berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru, khususnya dalam aspek motivasi ekstrinsik. Selain itu, pengawasan yang tidak efektif juga menyebabkan tidak adanya perbaikan berkelanjutan dalam praktik pembelajaran, sehingga berdampak pada kinerja guru yang cenderung stagnan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengelolaan profesionalisme guru yang lemah menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan profesionalisme guru tidak berkembang secara optimal ke arah pedagogik.

Tabel 2. Analisis POAC dalam Praktik

Fungsi	Teori Ideal	Temuan Lapangan	Analisis
Planning	Strategis & kontekstual	Administratif	Tidak adaptif dan tidak berbasis kebutuhan
Organizing	Kolaboratif	Individual	Lemah dalam membangun komunitas belajar
Actuating	Motivatif & pembinaan	Minim pembinaan	Tidak mendorong pengembangan profesional
Controlling	Evaluatif & reflektif	Formal administratif	Tidak efektif sebagai alat perbaikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen POAC di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh belum berjalan secara integratif dan substantif. Setiap fungsi masih berjalan secara parsial dan belum mampu membentuk sistem pengelolaan profesionalisme yang efektif. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan profesionalisme guru tidak dapat hanya mengandalkan pendekatan administratif, tetapi harus dilakukan melalui pendekatan manajerial yang strategis, kontekstual, dan berkelanjutan. Pengelolaan profesionalisme guru yang tidak optimal menyebabkan sertifikasi tidak mampu menghasilkan perubahan pedagogik yang signifikan, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan stagnasi kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan penguatan fungsi manajemen POAC berbasis school-based management dan pendekatan kontekstual, khususnya dalam menghadapi tantangan geografis di sekolah terpencil.

Motivasi Kerja Guru dalam Perspektif Herzberg

Berdasarkan hasil penelitian di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi intrinsik yang relatif kuat dan motivasi ekstrinsik yang cenderung tidak stabil. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara dorongan internal guru dengan kondisi eksternal lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Secara teoretis, menurut Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator, seperti tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan, berfungsi meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene, seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja, berfungsi menjaga stabilitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang optimal hanya dapat tercapai apabila kedua faktor tersebut berjalan secara seimbang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi intrinsik yang cukup kuat, yang tercermin dari adanya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesi sebagai pendidik. Guru tetap melaksanakan tugasnya meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Hal ini menunjukkan bahwa secara internal, guru memiliki kesadaran profesional yang cukup baik. Namun demikian, kondisi tersebut tidak diimbangi oleh faktor ekstrinsik yang memadai. Faktor eksternal, khususnya jarak tempuh yang jauh, menjadi faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Jarak tempuh yang tinggi berdampak pada kelelahan fisik, keterbatasan waktu, serta penurunan energi dalam melaksanakan pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor hygiene dalam konteks penelitian ini tidak berfungsi secara optimal, sehingga tidak mampu menjaga stabilitas motivasi kerja guru.

Secara lebih mendalam, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di lokasi penelitian bersifat fragile (rentan), yaitu motivasi yang secara intrinsik kuat, tetapi mudah mengalami penurunan akibat tekanan faktor eksternal. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik guru tidak cukup kuat untuk mengkompensasi kondisi kerja yang tidak mendukung. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor utama:

1. Kondisi geografis yang menantang, khususnya jarak tempuh yang tinggi, yang berdampak langsung pada kondisi fisik dan psikologis guru
2. Lingkungan kerja yang belum kondusif, termasuk keterbatasan fasilitas dan dukungan pembelajaran
3. Pengelolaan profesionalisme (POAC) yang belum optimal, khususnya pada aspek pembinaan dan motivasi

4. Tidak adanya sistem penguatan motivasi secara berkelanjutan, baik melalui penghargaan, pelatihan, maupun dukungan organisasi

Dengan demikian, motivasi kerja guru dalam penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor struktural dan kontekstual yang saling berinteraksi. Lebih lanjut, kondisi motivasi kerja yang tidak stabil ini memiliki implikasi langsung terhadap kinerja guru. Motivasi yang menurun akan berdampak pada:

1. rendahnya inovasi dalam pembelajaran
2. terbatasnya penggunaan media pembelajaran
3. menurunnya kualitas interaksi dengan siswa

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara pengelolaan profesionalisme (POAC) dan kinerja guru. Dengan kata lain, pengelolaan yang tidak optimal akan menurunkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Tabel 3. Analisis Motivasi Kerja

Faktor	Teori	Temuan	Analisis
Intrinsik	Faktor utama (motivator)	Ada	Relatif stabil
Ekstrinsik	Faktor pendukung (hygiene)	Dominan	Tidak stabil dan menentukan
Jarak tempuh	-	Tinggi	Faktor kontekstual kritis

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor intrinsik, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, khususnya kondisi kerja yang dipengaruhi oleh jarak tempuh. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja guru tidak dapat hanya mengandalkan faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan komitmen profesi, tetapi harus didukung oleh kondisi kerja yang kondusif. Motivasi kerja guru yang tidak stabil menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik, khususnya kondisi geografis dan pengelolaan sekolah, memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan keberlanjutan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan intervensi manajerial yang mampu memperkuat faktor hygiene, sehingga motivasi intrinsik yang telah ada dapat berkembang secara optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Kinerja Guru dalam Perspektif Pembelajaran Efektif

Kinerja guru dalam penelitian ini di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pemenuhan aspek administratif dan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Secara umum, kinerja

guru dapat dikategorikan sebagai berikut: perencanaan pembelajaran telah terpenuhi secara administratif, namun pelaksanaan pembelajaran belum optimal dan evaluasi pembelajaran masih terbatas. Secara teoretis, menurut (John Hattie, 2023), pembelajaran yang efektif (high-impact teaching) ditandai oleh tiga karakteristik utama, yaitu pembelajaran yang interaktif, variatif, dan berpusat pada siswa (student-centered learning). Selain itu, pembelajaran efektif juga menekankan pada keterlibatan aktif siswa (student engagement), penggunaan strategi pembelajaran yang beragam, serta evaluasi yang berkelanjutan dan reflektif.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pembelajaran masih didominasi oleh metode ceramah, dengan penggunaan media yang terbatas dan interaksi siswa yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembelajaran belum sepenuhnya mengarah pada prinsip pembelajaran efektif sebagaimana dikemukakan dalam teori. Secara lebih mendalam, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini belum mencapai kategori high-impact teaching, melainkan masih berada pada tahap low-impact teaching, yaitu pembelajaran yang bersifat satu arah, kurang variatif, dan belum mampu mengoptimalkan keterlibatan siswa. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan:

1. Dominasi pendekatan administratif dalam perencanaan pembelajaran, yang menyebabkan perencanaan tidak diimplementasikan secara kreatif dalam praktik pembelajaran
2. Motivasi kerja guru yang tidak stabil, khususnya akibat faktor eksternal seperti jarak tempuh yang berdampak pada energi dan kesiapan mengajar
3. Pengelolaan profesionalisme (POAC) yang belum optimal, terutama pada aspek pembinaan, pelatihan, dan supervisi akademik
4. Keterbatasan sumber daya dan fasilitas pembelajaran, yang menghambat penggunaan media dan inovasi pembelajaran

Dengan demikian, kinerja guru dalam penelitian ini tidak dapat dipahami hanya sebagai kemampuan individu, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor manajerial, motivasional, dan kontekstual. Lebih lanjut, kondisi ini menunjukkan bahwa pembelajaran belum berorientasi pada student engagement, di mana siswa belum menjadi pusat dalam proses pembelajaran. Rendahnya keterlibatan siswa berdampak pada:

1. kurangnya interaksi dalam kelas
2. rendahnya partisipasi aktif siswa
3. terbatasnya pengalaman belajar yang bermakna

Selain itu, evaluasi pembelajaran yang masih terbatas pada metode konvensional (tugas dan ulangan) menunjukkan bahwa guru belum menerapkan prinsip *assessment for learning*,

yaitu evaluasi sebagai alat untuk meningkatkan proses pembelajaran, bukan hanya mengukur hasil belajar. Temuan ini juga menunjukkan adanya hubungan yang erat antara:

1. Pengelolaan profesionalisme (POAC) → menentukan dukungan sistem
2. Motivasi kerja guru → menentukan kesiapan dan semangat
3. Jarak tempuh → mempengaruhi kondisi fisik dan waktu
4. Kinerja guru → sebagai output akhir

Tabel 4. Analisis Kinerja Guru

Aspek	Teori Ideal	Temuan Lapangan	Analisis
Perencanaan	Sistematis & inovatif	Administratif	Belum implementatif
Pelaksanaan	Interaktif & variatif	Konvensional	Lemah
Evaluasi	Variatif & berkelanjutan	Terbatas	Tidak optimal

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh belum mencapai standar pembelajaran efektif karena masih didominasi oleh pendekatan konvensional dan belum didukung oleh sistem pengelolaan yang optimal. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi individu, tetapi harus dilakukan melalui pendekatan sistemik yang melibatkan pengelolaan profesionalisme, penguatan motivasi kerja, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Kinerja guru yang belum optimal menunjukkan bahwa pembelajaran tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor manajerial dan kontekstual. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah terpencil memerlukan intervensi yang bersifat integratif, yang mencakup penguatan fungsi manajemen (POAC), stabilisasi motivasi kerja, serta penyesuaian kebijakan terhadap kondisi geografis.

Jarak Tempuh sebagai Variabel Moderating

Temuan paling signifikan dalam penelitian ini adalah bahwa jarak tempuh berperan sebagai variabel moderating yang secara sistemik mempengaruhi hubungan antara pengelolaan profesionalisme guru (POAC), motivasi kerja, dan kinerja guru di UPTD SD Negeri 05 Banja Loweh, Kecamatan Bukik Barisan, Kabupaten Lima Puluh Kota. Secara teoretis, menurut OECD (2023) dan UNESCO (2022), kondisi geografis dan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memiliki pengaruh kuat terhadap kualitas pendidikan, khususnya di daerah terpencil. Kondisi geografis tidak hanya mempengaruhi akses terhadap sumber daya pendidikan, tetapi juga berdampak langsung pada performa tenaga pendidik. Dalam konteks

ini, jarak tempuh merupakan representasi konkret dari kondisi geografis yang mempengaruhi proses pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jarak tempuh guru yang tinggi (hingga ± 80 km per hari) tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga memicu efek berantai (chain effect) yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jarak tempuh yang jauh $\rightarrow$ menyebabkan kelelahan fisik
2. Kelelahan fisik $\rightarrow$ menurunkan motivasi kerja
3. Penurunan motivasi $\rightarrow$ berdampak pada kinerja pembelajaran

Dengan demikian, jarak tempuh tidak hanya berfungsi sebagai faktor eksternal, tetapi juga sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel utama dalam penelitian ini. Secara lebih mendalam, hubungan antar variabel dalam penelitian ini tidak bersifat linear sederhana, melainkan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh variabel kontekstual. Secara ideal, pengelolaan profesionalisme guru (POAC) yang efektif seharusnya mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Namun, dalam konteks penelitian ini, hubungan tersebut tidak berjalan optimal karena dipengaruhi oleh faktor jarak tempuh. Dengan kata lain, meskipun secara manajerial terdapat upaya dalam pengelolaan profesionalisme, efektivitasnya menjadi terbatas karena kondisi geografis yang tidak mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa jarak tempuh berperan sebagai variabel pengganggu sistemik (systemic constraint) yang tidak hanya mempengaruhi satu aspek, tetapi seluruh sistem pengelolaan pendidikan di sekolah. Secara lebih spesifik, peran moderasi jarak tempuh dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme:

1. Melemahkan efektivitas manajemen (POAC). Perencanaan yang tidak kontekstual dan pembinaan yang terbatas menjadi semakin tidak efektif ketika guru menghadapi kelelahan akibat perjalanan.
2. Menurunkan stabilitas motivasi kerja. Motivasi intrinsik yang kuat menjadi tidak stabil karena tekanan fisik dan waktu yang diakibatkan oleh jarak tempuh.
3. Menghambat pencapaian kinerja optimal. Guru dengan kondisi fisik yang tidak optimal cenderung menggunakan metode pembelajaran yang sederhana dan kurang inovatif.

Dengan demikian, jarak tempuh tidak hanya menjadi faktor tambahan, tetapi menjadi variabel kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi pengelolaan profesionalisme guru.

Tabel 5. Peran Jarak sebagai Variabel Moderating

Variabel	Hubungan	Peran Jarak	Analisis
POAC → Motivasi	Lemah	Dipengaruhi	Mengurangi efektivitas manajemen
Motivasi → Kinerja	Sedang	Melemahkan	Menurunkan energi dan konsistensi
POAC → Kinerja	Tidak langsung	Terhambat	Menghambat pencapaian hasil optimal

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa jarak tempuh merupakan variabel moderating yang paling dominan dalam penelitian ini, karena memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap seluruh variabel utama

4. Kesimpulan

Secara konseptual, penelitian ini memperluas kerangka teori manajemen pendidikan (George R. Terry) dan teori motivasi (Herzberg) dengan mengintegrasikan dimensi spasial-geografis ke dalam ekosistem profesionalisme guru. Kontribusi utama dari studi ini terletak pada perumusan model manajemen sekolah berbasis kontekstual geografis, di mana jarak tempuh ekstrem tidak lagi dipandang sekadar sebagai hambatan fisik eksternal, melainkan terbukti secara empiris berfungsi sebagai variabel moderasi kunci yang melemahkan efektivitas fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) terhadap stabilitas motivasi dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan sertifikasi nasional tidak akan bertransformasi secara substantif ke arah pedagogik reflektif di wilayah terpencil tanpa adanya pergeseran paradigma manajerial—dari pendekatan administratif yang kaku menuju tata kelola yang adaptif, berbasis fleksibilitas spasial, dan berorientasi pada penyediaan dukungan *hygiene* yang memadai.

Daftar Pustaka

- Armina, S., Elfrianto, & Dongoran, F. R. (2023). Pengaruh Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. (*EDUTECH*) *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Dalimunthe, S. M., Rambe, M. H., & Dwinta, N. (2025). Solusi Krisis Pendidikan di Daerah 3T: Pendekatan dan Inovasi untuk Kemajuan. *El Banar Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 5–14.
- Darling-Hammond, L. (2021). *Effective Teacher Professional Development* (pp. 2–7). Learning Policy Institute.
- George R. Terry. (2014). *Principles of Management* (pp. 43–48). Richard D. Irwin.
- Husaini Usman. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (p. 12). Bumi Aksara.

- John Hattie. (2023). *Visible Learning: The Sequel* (p. 215). Routledge.
- Jumrawati, & Lina, K. (2025). Tinjauan Kompetensi Profesional Guru Bersertifikat Pendidik terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Transformasi : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 8(1), 33–40.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (p. 87). Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiarsiah, S., Syarkani, Y., & Syahidin, R. (2026). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Sarana Belajar, dan Gaya Mengajar terhadap Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini. *Holistik Manajemen Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.70825/holistik.v7i1.262>