

KONSEP MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Oleh: Abdul Khaliq

Abstrak

Motivasi dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau *motive* dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang dapat dikembangkan dalam lembaga pendidikan Islam: (1) Motivasi kepemilikan; (2) Motivasi berkompetisi dan (3) Motivasi kerja. Dalam Al-Qur'an dan Hadits dijelaskan beberapa motivasi kegiatan hidup manusia yang dibenarkan Allah Swt adalah: (1) Tidak ada motivasi atau tendensi apapun dalam ibadah, hidup dan mati ini kecuali semata-mata karena Allah; (2) Semata-mata ikhlas karena Allah Swt, sebab hal itu merupakan bentuk beragama yang benar; (3) Untuk mencapai kebaikan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta terhindar dari siksaan api neraka; dan (4) Untuk mencapai keberuntungan akhirat, sebab dengan mencari keberuntungan akhirat ini agar mendapat keberuntungan dunia.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan dan Islam

A. Pendahuluan

Konsep motivasi terinspirasi dari kesadaran para pakar ilmu, terutama pakar filsafat, bahwa tidak semua tingkah laku manusia dikendalikan oleh akal, akan tetapi tidak banyak perbuatan manusia yang dilakukan di luar kontrol manusia. Sehingga lahirlah sebuah pendapat, bahwa manusia

di samping sebagai makhluk rasionalistik, ia juga sebagai makhluk yang mekanistik, yaitu makhluk yang digerakkan oleh sesuatu di luar nalar yang biasanya disebut naluri atau insting.¹

Setiap perbuatan yang dilakukan manusia baik yang disadari (rasional) atau yang tidak disadari (mekanikal/naluri) pada dasarnya merupakan sebuah wujud untuk menjaga sebuah keseimbangan hidup. Jika keseimbangan ini terganggu, maka akan timbul suatu dorongan untuk melakukan aktivitas guna mengembalikan keseimbangan kondisi tubuh. Aktivitas penjagaan keseimbangan ini, kadang-kadang terjadi atas dasar fisiologis semata, tanpa disertai kehendak manusia, seperti tubuh mengeluarkan keringat pada saat panas yang tinggi. Namun terkadang aktivitas tersebut berlangsung atas dasar kehendak tertentu, misalnya makan pada saat lapar.²

B. Pembahasan

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan³. Menurut Hasibuan, motivasi juga berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, atau segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu⁴. Sartain dalam Purwanto menyatakan bahwa motif adalah

¹Abdul Rahman Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Cet. Ke-3, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 178-179

²*Ibid.*, h. 179

³Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 30

⁴Malayu Hasibuan SP., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 95

suatu pernyataan yang kompleks dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan kepada suatu tujuan atau perangsang⁵.

Secara leksikal, pengertian motivasi antara lain muncul dalam *International Dictionary of Management*, dimana motivasi diartikan sebagai:

Process or factors that cause people to act or behave in certain ways. To motivate is to induce someone to take action. The process of motivation consists of: (a) identification or appreciation of an unsatisfied need; (b) the establishment of a goal which will satisfy the need; and (c) determination of the action required to satisfy the need. Proses atau faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu. Memotivasi maksudnya mendorong seseorang mengambil tindakan tertentu. Proses motivasi terdiri dari: (a) identifikasi atau apresiasi kebutuhan yang tidak memuaskan; (b) menetapkan tujuan yang dapat memenuhi kepuasan; dan (c) menyelesaikan suatu tindakan yang dapat memberikan kepuasan.⁶

Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi diartikan:

Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya⁷.

⁵M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Cet. Ke-14, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), h. 60

⁶Lih. Hano Johannsen and G. R. Terry, *International Dictionary of Management*, 4th Edition, (London: Kogan Page, 1990), p.196

⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Cet. Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h.593

Sedangkan Maxwell dan Parrot menyatakan: *“motivation makes it possible to accomplish what you should accomplish”*⁸. Jadi, motivasi dapat membuat seseorang mungkin menyelesaikan atau menyempurnakan apa yang seharusnya diselesaikan dan berfungsi untuk mengontrol tingkah laku.

Adapun motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja⁹. Menurut As’ad, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan¹⁰. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya¹¹.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

⁸J.C. Maxwell dan L.Parrott, *25 Ways to Win with People: How to Make Others Feel Like a Million Bucks*, (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2005), p. 16

⁹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta :Rineka Cipta, 1998), h. 35

¹⁰Moh. As’ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), h. 45

¹¹Kenneth N. Wexley, dan Gary A. Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Penerj. Muh. Shobaruddin. Cet. II. (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 83

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi pembagian pekerjaan yang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebenarnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, oleh karenanya perlu diberikan penghargaan agar mendapatkan kepuasan kerja. Karenanya, Winkel dalam Martinis Yamin mengibaratkan motivasi dengan kendaraan¹². Di sinilah fungsi pimpinan dalam memotivasi bawahannya. Motivasi juga sangat diperlukan sebagai *reinforcement* dalam arti stimulus dalam memperkuat dan mempertahankan tingkah laku yang dikehendaki yang merupakan kondisi mutlak bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi membahas tentang bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kinerja seseorang agar lebih baik lagi. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan¹³, sedangkan kerja menurut Fattah merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu¹⁴. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan¹⁵. Adapun bekerja menurut Djaali suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk

¹²Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cet. I, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), h. 158

¹³Moh. As'ad, *op.cit.*, h. 45

¹⁴Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Cet ke-8, h. 19

¹⁵Malayu Hasibuan SP., *op.cit.*, h. 94

mendapatkan kepuasan¹⁶. Jadi, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja¹⁷. Kinerja tersebut bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi individu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja pada seseorang atau kelompok terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan, baik dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Apabila motivasi tersebut diterapkan dalam konteks bekerja di sekolah akan terlihat seseorang yang motivasi kerjanya tinggi ditandai dengan:

- a. Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi;
- b. Mencari situasi yang dapat memberikan umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat;
- c. Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan dapat dikedepankan;
- d. Senang bersaing mengungguli prestasi orang lain;
- e. Memiliki kemampuan menanggulangi pemuasan keinginan demi pekerjaan;
- f. Tidak tergugah sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya¹⁸.

Sedangkan motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan memberikan energi untuk bekerja dan mengarahkan segenap aktivitasnya selama

¹⁶Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Cet. Ke-4, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 113

¹⁷Hanafi Amirullah dan Rindyah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), h. 146

¹⁸Djaali, *op.cit.*, h. 113-114

bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan mencapai tujuan pribadinya.

2. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan ada beberapa macam. Menurut Hadari Nawawi motivasi terbagi dua, pertama motivasi intrinsik dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik¹⁹.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena seseorang mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, atau kemungkinan mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang bersifat positif di masa depan. Misalnya perilaku bekerja dengan dedikasi tinggi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan mengaktualisasikan diri secara maksimal.

Motivasi intrinsik merupakan kecenderungan alamiah untuk mencari dan menerima tantangan seperti mengejar keinginan pribadi dan mempertinggi atau melatih kapabilitas/kemampuan. Sementara Woolfolk dalam Rivai dan Murni menyatakan bahwa motivasi yang berasal dari faktor-faktor seperti minat dan keingintahuan disebut motivasi intrinsik²⁰. Menurut kedua pendapat tersebut, sesuatu yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dapat disebut sebagai motivasi intrinsik.

Menurut Deci dan Ryan dalam Mondore, motivasi intrinsik adalah:

¹⁹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 124

²⁰Veithzal Rivai dan Syylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009), h. 218

“based in thee innate, organismic needs for competence and self-determination...it energizes a wide variety of behaviors and psychological processesfor which the primary rewards are the experiences of effectance and autonomy...the needs for competence and self-determination keep people involved in ongoing cycles of seeking and conquering optimal challenges”²¹.

Menurut pendapat Deci dan Ryan tersebut bahwa motivasi dari dalam adalah sesuatu yang didasarkan atas bawaan dari dalam, kebutuhan untuk menjadikan dirinya mampu dan menentukan nasib sendiri yang memberi kekuatan dalam proses perilaku dan psikologis yang penghargaan utamanya adalah pengaruh pengalaman dan kemandirian, kebutuhan akan kompetensi dan menentukan nasib sendiri membuat orang-orang melibatkan diri dalam siklus mencari dan menaklukkan tantangan secara optimal dan berkelanjutan.

Motivasi intrinsik menjadi penting karena akan menentukan kualitas kerja seseorang. Jika seseorang bekerja dengan penuh semangat hanya karena sesuatu yang bersifat sementara (gaji, akomodasi, konvensasi dalam bentuk benda) maka semangat akan cepat menurun apabila keinginannya telah tercapai, sehingga motivasi ini menjadi faktor *dissatisfaction*. Akan tetapi, jika seseorang bekerja dengan berdasarkan motivasi intrinsik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan tiada henti dalam memberikan yang terbaik bagi organisasinya, meskipun kebutuhan materi telah terpenuhi.

Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu mempunyai kesadaran untuk berbuat,

²¹Scott Paul Mondore, *Cognitive and Motivational Influences off High Involvement Work Processes on Employee Morale, Performance and Turnover*, diunduh tanggal 1 Agustus 2011 dalam <http://www.getd.-libs.uga.edu>, (USA: University of Georgia, 2002), h .8

sehingga individu seperti tersebut jarang menggerutu dan baginya berbuat sesuatu adalah kewajiban²². Dalam konsep Herzberg, motivasi intrinsik ini merupakan faktor motivator.²³

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri²⁴. Hal ini biasanya dikaitkan dengan konvensasi baik berupa kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi organisasi, dan lain-lain. Pada dasarnya motivasi ekstrinsik ini berdasarkan pada hadiah dan hukuman. Motivasi ekstrinsik menstimulasi individu untuk bertindak dengan insentif dan tanpa insentif²⁵. Jadi, seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atau tugas karena ada imbalan/konvensasi yang diinginkannya merupakan motivasi ekstrinsik.

Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat digerakkan karena faktor luar. Seseorang akan bekerja dan berbuat karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan didapatkan dari hasil pekerjaannya tersebut.

²²Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 18

²³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-16, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 288

²⁴Sudarwan Danim, *op.cit.*, h. 18

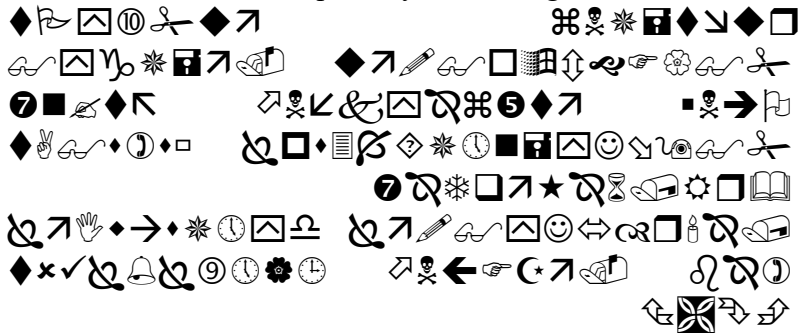
²⁵ Veithzal Rivai dan Syilviana Murni, *op.cit.*, h. 218

3. Konsep Pendidikan Islam

Pendidikan merupakan bagian integral, tidak bisa dipisahkan dari kehidupan umat Islam. Bagi umat Islam pendidikan adalah proses panjang (paling tidak) tiga kegiatan hidup, yaitu proses *ta'lim*, *tarbiyah*, dan *ta'dib*. “*Ta'lim*” adalah proses pencerahan akal anak didik. Jadi anak didik dibuat *enlightened*, tercerahkan pikirannya supaya pikirannya menjadi cerdas, bisa memahami bermacam-macam ilmu pengetahuan.

Seiring dengan proses pencerahan dan pencerdasan akal dengan mengisi sebanyak mungkin sains dan teknologi, maka jenis kedua pendidikan Islam adalah “*Tarbiyah*”. *Tarbiyah* terdiri dari kata-kata *rabba*, *yurabbi*, *tarbiyatan*, yang bermakna mendidik, yaitu menanamkan kesadaran berperikemanusiaan, hidup bersama sehingga anak didik mempunyai tanggung jawab individual sebagai makhluk individu, maupun tanggung jawab kolektif sebagai anggota masyarakat yang baik.

Jadi kalau *ta'lim* seperti digambarkan Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 31 sebagai berikut:



Nabi Adam As juga di *ta'lim* oleh Allah Swt, yaitu diberi tahu nama-nama objek alam ini. Ada yang bernama pohon, tanah, air, udara, gunung, besi dan lain-lain. Dalam

Ilmu Pengetahuan tentu menyebut nama-nama atau istilah-istilah objek yang dipelajarinya.

Bagi Islam, proses pendidikan adalah mencerdaskan sains dan teknologi di otak anak didik. Sedangkan *tarbiyah* adalah menggeluti kehidupan supaya lebih lembut, halus dan menjadi manusia yang bertanggung jawab secara individual maupun kolektif.

Selain proses *ta'lim* dan *tarbiyah* dituntut pula proses *ta'dib*, Rasulullah Saw bersabda yang artinya: “*Karena Allah telah memberikan pelajaran adab bagiku, maka aku menjadi seorang yang beradab*”. Karena itu Allah memberikan pelajaran adab bagi Nabi Muhammad Saw dan Rasulullah menjadi manusia yang sangat beradab, sangat estetik dan sangat etis.

Dari tiga macam proses pendidikan tersebut menjadikan sosok manusia yang lebih ideal, yakni manusia yang menguasai IPTEK, mempunyai perikemanusiaan yang tajam dan peka wawasan kemasyarakatannya dengan *tarbiyah*, dan menjadikan manusia yang betul-betul tinggi adab sopan santunnya.

4. Model Motivasi dalam Pendidikan Islam

Sejak masa pra kerasulan, bahwa Rasulullah Saw telah memperoleh prestasi besar, yaitu: (a) Sebagai anak yatim sejak kecil Muhammad Saw telah memperoleh pendapatan sendiri sebagai pengembala yang berinteraksi dengan alam. Ia memperoleh gelar *Al-Amin* atau orang yang dipercaya, secara psikologis Nabi Muhammad Saw telah mendapat “*basic trust*” dari masyarakat. (b) Sejak kecil Muhammad ikut berniaga bersama pamannya ke Syam, kemudian Ia berhasil bergabung ke kafilah dagang Siti Khadijah Janda Kaya Ratu Ekspor-Impor Mekkah. Dengan motivasi luhur, amanah, kecerdasan dan kehalusan budi pekerti Ia memperoleh keuntungan luar biasa, karena itu Siti Khadijah mencintai dan mereka pun menikah. Prestasi

Muhammad pun kini meningkat dari “manajer” menjadi “partner”. (c) Prestasi politik yaitu Muhammad sukses meletakkan *Hajar Aswad* di tempatnya dengan damai yang menguntungkan pihak yang bertikai.

Dengan ketiga prestasi itu, prestasi di bidang pertanian (penggembala) yang melambangkan ketenangan, ketulusan dan harmoni dengan alam semesta, disusul dengan prestasi di bidang bisnis yang melambangkan kegesitan, ketabahan, kejujuran dan kepandaian, dan diakhiri dengan prestasi di bidang politik yang melambangkan kecerdikan dan kepemimpinan. Maka sudah siaplah bagi Muhammad untuk memikul suatu tugas suci luhur yang menghendaki kecerdasan, kecerdikan, kejujuran, dan pandangan yang luas dan kepemimpinan.

Rasulullah Saw bersama rombongannya setelah melaksanakan hijrah dari Mekkah ke Madinah. Di Madinah beliau menyusun berbagai keputusan untuk membangun masyarakat Madinah yang dilandasi oleh prinsip-prinsip: ketauhidan, persaudaraan, persamaan hak dan kewajiban, bergotong-royong, berinovasi, berlomba dalam kebajikan, toleransi dan istiqomah.

Hari-hari Rasulullah disibukkan dengan kegiatan pengambilan berbagai keputusan yang berkaitan dengan pemeliharaan persatuan dan kesatuan pengikutnya, peletakan aturan bersama yang mengikat semua kaum Muhajirin dengan kaum Anshar. Dalam memimpin umatnya Rasulullah dibantu oleh para sahabat, yaitu Abu Bakar, Umar bin Khattab, Ustman bin Affan dan Ali bin Abi Thalib yang dijadikan wakil dari bidang-bidang tertentu sesuai dengan dedikasi dan keahliannya.

Dalam usaha mengubah kondisi masyarakat Jahiliyah menjadi masyarakat yang berbudaya tinggi berlandaskan prinsip-prinsip seperti yang dikemukakan di atas. Nabi Muhammad Saw berarti telah melaksanakan tiga peran

kepemimpinan umat, yaitu sebagai peneliti masyarakat, pendidik masyarakat, dan pembangun masyarakat²⁶.

Rasulullah sebagai peneliti masyarakat, beliau mengamati kondisi masyarakat Mekkah dan sekitarnya, peranan dilakukan sejak usia muda sampai berkhawatir di gua Hira. Sejak usia muda Rasulullah mengalami langsung kehidupan sebagai anak yatim piatu, mengikuti kafilah perdagangan ke negeri Syam, melihat peperangan antar suku, dan mendamaikan sengketa antar kabilah pada waktu meletakkan kembali Hajar Aswad pada tempat semula setelah Ka'bah direnovasi. Perenungan dan do'a untuk mencari alternatif pemecahan masalah masyarakat yang diliputi kebodohan dan kemiskinan spritual, beliau laksanakan tatkala mengasingkan diri di Gua Hira sementara waktu.

Setelah usaha mencari jalan pemecahan itu didapatkan melalui wahyu Allah Swt, beliau melakukan aktivitas mendidik masyarakat, yang diawali dengan pembelajaran secara individual terhadap isterinya Siti Khadijah, kemudian secara kelompok kepada keluarganya dan pengikut lainnya, dan akhirnya melakukan pembelajaran kepada masyarakat luas, motivasi yang melandasinya adalah terwujudnya masyarakat yang maju serta diridhoi Allah Swt.

Ketika pemahaman masyarakat telah cerdas, maka peranan Rasulullah sebagai pembangun masyarakat mulai dilakoni dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, motivasi (penggerakan), pengkoordinasian dan pengawasan agar masyarakat dapat mengamalkan wahyu Allah Swt dan Sunnah Rasulullah Saw dalam aspek aqidah, ibadah dan akhlak mulia. Di Madinah inilah dibangkitkan masyarakat yang “unggul”, ialah

²⁶Nana Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, (Bandung: Falah Production, 2004).

masyarakat yang berlandaskan pada ke-Islaman yang kaffah atau utuh menyeluruh.

Aktualisasi motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen yang dijalankan oleh Rasulullah Saw berbeda dengan motivasi yang dikemukakan oleh para psikolog, karena bersifat duniawi dan berjangka pendek. Motivasi yang dikemukakan *Freud, Jung, Maslow* dan *Adler* misalnya hanya ingin memenuhi kebutuhan syahwat belaka, tanpa sedikitpun menyentuh aspek-aspek spritual dan Ilahiah. Segala bentuk perilaku, baik dari aspek biologis, psikologis, maupun sosiologis merupakan manifestasi dan libido seksual untuk menghindari ketegangan-ketegangan, atau untuk aktualisasi diri dan bersosial. Apabila hasrat dan keinginan libido, aktualisasi diri, dan hidup bersosial terpenuhi maka sikap dan perilaku yang boleh jadi dihentikan karena ia telah memperoleh kebutuhan dan keinginan hidupnya.

Dalam konsep Islam, Rasulullah Saw mengajarkan, motivasi hidup berkaitan dengan tahapan hidup manusia. Secara garis besar kehidupan manusia terbagi atas tiga tahapan, yaitu:

- a. Tahapan pra kehidupan dunia yang disebut alam perjanjian atau alam semesta (QS. Al-A'raf: 172). Pada alam ini terdapat rencana atau desain Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia di dunia ini. Isi motivasi ini adalah "amanah" yang berkenaan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia ini.
- b. Tahapan kehidupan dunia, untuk aktualisasi diri terhadap amanah yang diberikan pada alam pra kehidupan dunia. Pada tahap ini realisasi atau aktualisasi diri manusia termotivasi oleh pemenuhan amanah. Kualitas hidup seseorang sangat tergantung pada kualitas pemenuhan amanah.
- c. Tahapan alam pasca kehidupan dunia yang disebut hari penghabisan/pembalasan/hari penegakan keadilan. Pada kehidupan ini, manusia diminta oleh Allah Swt untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya,

apakah aktivitas yang dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak. Jika sesuai maka ia mendapatkan surga (puncak kenikmatan psikofisik manusia). Jika tidak maka ia mendapatkan neraka (puncak kesengseraan psikofisik manusia). Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi hidup manusia hanyalah realisasi atau aktualisasi amanah Allah Swt semata²⁷.

Menurut Fazlurrahman dalam Jalaluddin Rahmat (1995), amanah merupakan inti kodrat manusia yang diberikan sejak awal penciptaan, tanpa amanah manusia tidak memiliki keunikan dengan makhluk-makhluk lain.

Motivasi amanah bukan merupakan masalah yang sepele, pemenuhan amanah yang baik akan menunjukkan citra diri manusia yang sesungguhnya. Citra baik ini melebihi dari citra makhluk lain, seperti Malaikat dan Iblis. Pemenuhan amanah menurut Al-Gazali memiliki tingkatan-tingkatan sebagai berikut:

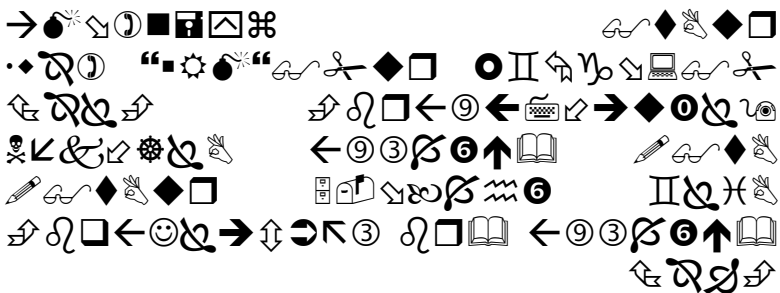
- a. Tingkatan al-Khatir, yaitu gerak dan lintasan batin untuk menginginkan melaksanakan amanah. Gerakan batin ini masih samar, sehingga seseorang belum mampu membedakan apakah lintasan batin itu berasal dari dalam dirinya atau dari luar.
- b. Tingkatan Azam, yaitu tekad yang bulat untuk melaksanakan amanah. Pada tingkat ini, seseorang hendak bertekad memulai pekerjaan, dengan mempersiapkan segala sarana yang mendukungnya. Azam menurut Ibnu Qayyim (1992) memerlukan ilmu yang berfungsi sebagai pembeda antara tujuan yang benar dan yang salah, memerlukan kesungguhan dalam meraih tujuan dengan cara istiqomah, dan menghilangkan segala

²⁷Abdul Mujib dan Yusuf Mudzakir, *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)

rintangan dan hambatan yang menyumbat terpenuhinya azam.

- c. Tingkatan Niat. Niat adalah kesadaran dan komitmen Ilahiah yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk beraktivitas memenuhi amanah. Tanpa niat maka aktivitas manusia tidak dianggap sebagai suatu ibadah.
- d. Tingkatan af'al. Af'al berarti merealisasikan apa yang pernah terlintas di dalam azam dan niat. Azam atau niat baik yang belum terlaksana atau belum tercapai, namun masih memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakannya, maka disebut dengan Himmah (cita-cita). Himmah berbeda dengan tamanni (angan-angan) yang tidak mungkin terlaksana. Himmah berasal dari niatan yang suci dan baik, sementara tamanni berasal dari akal yang sakit akibat bisikan setan.

Ibadah sebagai bentuk nyata pemenuhan amanah memancarkan efeknya kepada seluruh aktivitas manusia. Ibadah sebagai inti agama menjadi *frame* yang memayungi kegiatan kebudayaan, kegiatan pendidikan, politik, ekonomi dan lain-lain. Firman Allah Swt:



Dan Aku tidak menciptakan Jin dan Manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku. Aku tidak menghendaki rezeki sedikitpun dari mereka dan Aku tidak

menghendaki supaya mereka memberi Aku makan. (QS. al-Dzariyat: 56-57).

Konsep Ibadah dalam ayat di atas merupakan aktualisasi diri manusia. Aktualisasi diri ini akan membentuk jati diri dan harga diri yang betul-betul fitri dan Islami. Jati diri manusia ditentukan oleh sejauh mana ia dapat memenuhi amanah dan kebutuhan beragama. Harga diri manusia ditentukan oleh sejauh mana ia mampu meningkatkan kualitas keberagamaannya melalui ketaqwaan dan keikhlasannya.

Menurut Abdul Mujib, Yusuf Mudzakir, dalam Al-Qur'an dan Hadits dijelaskan beberapa motivasi kegiatan hidup manusia, tetapi motivasi yang dibenarkan Allah Swt adalah:

- a. Tidak ada motivasi atau tendensi apapun dalam ibadah, hidup dan mati ini kecuali semata-mata karena Allah. Firman Allah “Katakanlah sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”. (QS. al-An'am: 126)
- b. Semata-mata ikhlas karena Allah Swt, sebab hal itu merupakan bentuk beragama yang benar. Firman Allah Swt “Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat, dan yang demikian itulah agama yang lurus” (QS. al-Bayyinah: 5)
- c. Untuk mencapai kebaikan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta terhindar dari siksaan api neraka. Firman Allah Swt “Dan diantara mereka ada orang yang berdo'a: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka” (QS. al-Baqarah: 201)
- d. Untuk mencapai keberuntungan akhirat, sebab dengan mencari keberuntungan akhirat ini ia agar mendapat

keberuntungan dunia. Namun jika hanya ingin keberuntungan dunia, maka akhirnya tidak didapatkan apa pun darinya. Firman Allah Swt “Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat” (QS. al-Syura: 20)²⁸

Selain itu A. Halim (2005) menjelaskan motivasi psikologis (sosial) yang dapat dikembangkan dalam lembaga pendidikan Islam adalah:

- a. Motivasi kepemilikan. Satu ayat al-Qur’an yang berbicara masalah ini antara lain: Dan Kami membantumu dengan harta kekayaan dan anak-anak, dan Kami jadikan kamu kelompok yang lebih besar. Ketahuilah, bahwa sesungguhnya kehidupan itu hanyalah permainan dan sesuatu yang melalaikan, perhiasan dan bermegah-megah antara kamu serta berbangga-bangga tentang banyaknya harta dan anak.....(QS. al-Hadid: 20 dan QS. al-Jilzalah: 7-8)
- b. Motivasi berkompetisi. Berkompetisi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh didalamnya. Manusia biasa berkompetisi dalam hal ekonomi, keilmuan/pendidikan, sosial dan lain-lain. Al-Qur’an menganjurkan manusia agar berkompetisi dalam ketaqwaan, amal shaleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Firman Allah “Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu (QS. al-Maidah: 48).
- c. Motivasi kerja. Ada dua hal yang harus diperhatikan dalam motivasi kerja ini, pertama hendaklah manusia

²⁸Abdul Mujib dan Yusuf Mudzakir, *ibid.*

(pendidik) bekerja didasarkan atas kepentingan prestasi/hasil, kedua melengkapi diri dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan agar dapat mengolah/memproses alam (anak didik) dengan segala potensinya (QS. Yasin: 33-35)²⁹

C. Penutup

Motivasi dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau *motive* dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dorongan ada dalam diri seseorang, sedangkan upaya menggerakkan (motivasi) sering dilakukan oleh pihak di luar dirinya. Sedangkan beberapa unsur penggerakan yaitu *situasi, upaya menggerakkan, dan kegiatan yang bertujuan.*

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Hanafi, dan Rindyah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta :Rineka Cipta, 1998.
- As'ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Danim, Sudarwan, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- _____, dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

²⁹Abdul Halim, dkk., *Manajemen Pesantren*, (Jakarta: Pustaka Pesantren, 2005).

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Cet. Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Cet. Ke-4, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet ke-8, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Johannsen, Hano, and G. R. Terry, *International Dictionary of Management*, 4th Edition, London: Kogan Page, 1990.
- Purwanto, M. Ngalim, *Psikologi Pendidikan*, Cet. Ke-14, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998.
- Maxwell, J.C., dan L.Parrott, *25 Ways to Win with People: How to Make Others Feel Like a Million Bucks*, Nashville, TN: Thomas Nelson, 2005.
- Mondore, Scott Paul, *Cognitive and Motivational Influences off High Involvement Work Procesesses on Employee Morale, Performance and Turnover*, diunduh tanggal 1 Agustus 2011 dalam <http://www.getd.libs.uga.edu>, USA: University of Georgia, 2002.
- Mujib, Abdul, dan Yusuf Mudzakir, *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Rivai, Veithzal, dan Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009.
- Saleh, Abdul Rahman, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Cet. Ke-3, Jakarta: Kencana, 2008.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-16, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- SP., Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sudjana, Nana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production, 2004.
- Wexley, Kenneth N., dan Gary A. Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Penerj. Muh. Shobaruddin. Cet. II. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Yamin, Martinis, *Profesionalisme Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cet. I, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.