

Manajemen Motivasi Islami pada Studi Kasus

Khanafi, Hidayatullah

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Email: hidayatullah@amayogyakarta.ac.id

ABSTRACT

Work motivation in Islamic education environment is still floating. On the one hand there are those who have high work motivation but still refer to western motivation theory, while on the other hand they seem to have no work motivation at all. Whereas the majority of the Indonesian population is Muslim, which of course has its own values that are different from the western world, including values about motivation. This study seeks to present a model of motivation development in an Islamic perspective which was carried out at the Al-Mumtaz Islamic Boarding School, Banguntapan, Bantul DIY. This research is a field research, which is qualitative in nature, with quite a lot of additions in exploring the theory. The approach used is management science and Islamic psychology. Obtaining data through the mechanism of interviews, observation, and data documentation. Management of motivation at Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan, Bantul, DIY in general can run well because it is influenced by the main figure (kyai) who is quite competent in his field, has high integrity, has leadership and managerial spirit, and has exemplary (uswatun hasanah).

Keyword: field research; Islamic motivation; motivational management.

ABSTRAK

Motivasi kerja di lingkungan pendidikan Islam selama ini masih terasa mengambang. Di satu sisi ada yang bermotivasi kerja tinggi tetapi masih mengacu pada teori motivasi barat, sementara di sisi yang lain sepertinya tidak memiliki motivasi kerja sama sekali. Padahal mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama Islam, yang tentunya memiliki nilai-nilai tersendiri yang lain dengan dunia barat, termasuk di dalamnya adalah nilai-nilai tentang motivasi. Penelitian ini berupaya menyajikan model pengembangan motivasi dalam perspektif Islam yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Mumtaz, Banguntapan, Bantul DIY. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yang bersifat kualitatif, dengan penambahan cukup banyak dalam penggalian teori. Adapun pendekatan yang digunakan adalah ilmu manajemen dan psikologi Islam. Perolehan data melalui mekanisme wawancara, observasi, dan dokumentasi data. Manajemen pemotivasian di Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan Bantul DIY secara umum dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh figur utama (kyai) yang cukup kompeten di bidangnya, memiliki integritas yang tinggi, memiliki jiwa kepemimpinan dan manajerial, adanya keteladanan (uswatun hasanah).

Keyword: field research, motivasi Islami, manajemen pemotivasian.

PENDAHULUAN

Para ahli banyak yang berpendapat bahwa pengarahan atau penggerakan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen pendidikan. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, dekan, rektor, ataupun kyai. Pengertian pengarahan sendiri yaitu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan penjelasan, petunjuk, serta bimbingan kepada orang-orang yang menjadi bawahannya sebelum dan selama melaksanakan tugas¹. Sedangkan pengertian penggerakan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya hubungan terhadap bawahan untuk dapat mengerti dan memahami pembagian pekerjaan yang efektif dan efisien.² Dari dua pengertian tadi, dapat diambil suatu pemahaman bahwa yang dimaksud penggerakan atau pengarahan adalah seorang pimpinan (kepala sekolah ataupun kyai) berusaha menggerakkan atau mengarahkan orang lain supaya dapat bekerja dengan baik dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin yang baik hendaknya sering memberi masukan-masukan kepada anggotanya (guru, ustadz dan karyawan), karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja anggota.

Dalam proses pengarahan dan penggerakan sumber daya manusia (SDM), terdapat beberapa cara yang tepat untuk digunakan dalam pengarahan ataupun penggerakan, yaitu:

- 1) Melakukan orientasi tentang tugas yang akan dilakukan, untuk mengenal tempat, situasi, alat-alat kerja, kawan, dan sebagainya.
- 2) Memberikan petunjuk umum dan khusus mengenai pekerjaan yang akan dilakukan baik secara tertulis maupun secara lisan.
- 3) Memberikan kesempatan pada bawahan untuk berpartisipasi memberikan saran atau usulan.
- 4) Mempengaruhi dan memotivasi anggota/bawahan²

Selain itu salah satu aspek dalam memanfaatkan SDM adalah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada SDM agar dapat memberikan manfaat kepada suatu lembaga/organisasi/perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap SDM yang kemungkinan dapat memberikan manfaat ke organisasi, harus direalisasikan menjadi kenyataan. Dan untuk merealisasikan kemungkinan tersebut ialah dengan memberikan motivasi. Motivasi ini

¹ Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, cet. IV. (Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta, 2008).

² Ibid.

dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada SDM agar bekerja dengan segala daya dan upayanya³. Motivasi khususnya motivasi kerja, harus senantiasa ditingkatkan mengingat keberhasilan kerja dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja para dosen dan karyawan masih dapat dikatakan rendah⁴. Bahkan dalam sebuah penelitian internasional ditemukan bahwa motivasi kerja bangsa Indonesia sangat rendah sekaligus sebagai bangsa termalas nomor 3 dari 42 negara termalas di dunia yang diteliti⁵. Tentunya hal ini adalah sebagai sebuah preseden buruk bagi dunia pendidikan pada umumnya dan juga dunia pendidikan Islam pada khususnya.

Selama ini motivasi yang dikembangkan oleh para tokoh hanya menyentuh titik lahiriah saja, padahal motivasi yang sesungguhnya adalah timbul dari dalam diri manusia. Motivasi hidup yang selama ini dipegang tidak membawa hasil yang diharapkan oleh kondisi kejiwaan. Oleh karena itu, perlu adanya perenungan kembali tentang hakikat motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pribadi Muslim dan umat manusia pada umumnya, tanpa sedikitpun niat untuk menjauhi penemuan struktur motivasi yang telah berkembang lebih dulu. Dalam kajian psikologi Islam, nilai spiritual yaitu iman dan takwa, dijadikan sebagai ciri khasnya. Di dalam merumuskan motivasi islami tentu mencakup ruang lingkup spiritual, dan bukan berdasarkan fisik biologis semata yang selama ini dikaji oleh para psikolog barat⁶

Mengingat yang akan dikaji di sini adalah ajaran dan implementasi tentang motivasi dalam Islam serta yang berkaitan dengan dunia pendidikan Islam, maka penulis mengambil sebuah studi kasus dalam manajemen pondok pesantren. Yang mana menurut penulis, pondok pesantren merupakan miniatur dari pola hidup dan pola pendidikan yang bersifat Islami di negara Indonesia. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia, khususnya di Jawa sudah cukup lama dikenal oleh masyarakat sejak lebih 500-an tahun yang lalu, yakni ketika Syekh Maulana Malik Ibrahim memperkenalkan pondok pesantren yang pertama di daerah

³ Veitzal Rivai & Arviyan Arifin, *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 2009).

⁴ "Hal Ini Dapat Dibuktikan Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Aliyah A. Rasyid Dengan Judul 'Profil Motivasi Karyawan IKIP Yogyakarta', Abstrak Hasil Penelitian, (Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta, 1995). Dan Penelitian Imam Mochayar Dengan " (n.d.). dari hasil penelitian keduanya, dapat disimpulkan bahwa kinerja para dosen dan karyawan rendah.

⁵ Made Pidarta, "Etos Kerja Dosen," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (1999): 83.

⁶ Rafi Sapuri, *Psikologi Islam Tuntunan Jiwa Manusia Modern* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009).

Gresik⁷. Dari segi historis, pesantren tidak hanya mengandung nilai atau ciri keIslaman, tetapi juga keaslian Indonesia (*Indigenous*), sebab lembaga yang serupa dengan pesantren ini sebenarnya sudah terdapat pada kekuasaan hindu budha. Islam tinggal meneruskan dan meng-Islam-kan lembaga pendidikan yang sudah ada⁸. Di tinjau dari satu sisi, pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional yang berkembang tergantung sepenuhnya pada pengelolaan masyarakat, maka wajar saja jika sejak awal pertumbuhannya pondok pesantren memiliki bentuk beragam dan tak ada suatu standarisasi yang berlaku bagi semua pesantren⁹. Secara umum keberadaan pondok pesantren selalu dicirikan oleh standarisasi kitab-kitab Islam klasik yang menjadi buku teks pelajaran wajib¹⁰. Akan tetapi dalam perkembangannya, beberapa pesantren tidak lagi hanya menyelenggarakan pengajian kitab-kitab Islam klasik, tapi juga menyelenggarakan pendidikan formal dengan berbagai tingkatannya¹¹.

Keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dalam kultur nasional yang indigenous atau asli mempunyai keunggulan-keunggulan dalam sistem dan nilai pendidikannya. Keunggulan-keunggulan tersebut menurut Mukti Ali adalah : (1) adanya hubungan yang akrab antara kyai dan santri, (2) tunduk dan patuhnya santri terhadap Kyai, (3) hidup hemat dan sederhana, (4) tolong menolong dan semangat persaudaran, (5) adanya semangat hidup kemandirian, (6) disiplinnya sangat ketat, (7) kualitas keagamaan yang baik¹². Hal ini menggambarkan betapa tingginya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh sistem dan nilai-nilai pendidikan di pesantren.

Kepemimpinan kyai di pondok pesantren merupakan figur sentral bagi para santri dan juga dewan ustadz yang harus ditaati dan diteladani¹³. Kemasyhuran, perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu pesantren banyak bergantung pada keahlian dan kedalaman ilmu, kharismatik dan wibawa, serta keterampilan kyai yang bersangkutan dalam mengelola

⁷ A. Z. Syis, *Standarisasi Pengajaran Agama Di Pondok Pesantren* (Jakarta: Dirjen Bimbingan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, 1999).

⁸ N. Madjid, *Merumuskan Kembali Tujuan Pendidikan Pesantren, Pergulatan Dunia Pesantren* (Rahardjo, Ed.) Jakarta: P3M, 1985, Hal. 3. Dan Juga Dalam *Bukunya Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: , 1997. Hal. 3. (Jakarta: Paramadina, 2005).

⁹ M.D. Rahardjo, *Pergulatan Dunia Pesantren, Membangun Dari Bawah* (Jakarta: P3M, 2005).

¹⁰ A. Sunyoto, *Ajaran Tasawuf Dan Pembinaan Sikap Hidup Santri Pesantren Nurul Hak Surabaya* (Malang: FPS IKIP, 1990).

¹¹ E. S. Nadj, *Perspektif Kepemimpinan Dan Manajemen Pesantren, Pergulatan Dunia Pesantren, Membangun Dari Bawah.i.* (Rahardjo, Ed.) (Jakarta: P3M, 1995).

¹² R. Karim, *Dinamika Islam Di Indonesia : Suatu Tinjauan Sosial Dan Politik* (Yogyakarta: PT. Hanindita, 1985).

¹³ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan Dan Perkembangannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996).

pesantrennya. Oleh karena itu para santri selalu mengharap dan berfikir bahwa kyai yang dianutnya merupakan orang yang percaya penuh kepada dirinya sendiri (*self-confident*), baik dalam soal-soal pengetahuan Islam, maupun bidang kekuasaan dan manajemen pesantren¹⁴. Dengan demikian, kyai sebagai pemimpin pesantren merupakan figur yang dapat di jadikan sebagai mediator, dinamisator, maupun sebagai motivator bagi komunitas yang dipimpinnya, baik para ustadz maupun para santri.

Pondok Pesantren Al-Mumtaz adalah salah satu pondok pesantren yang terbilang baru. Berdirinya Pondok Pesantren Al Mumtaz sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari keprihatinan pengasuh (yaitu Bapak Kyai Khoiron Marzuqi, S.Ag. atau biasa dipanggil “Abah” oleh para ustadz dan santrinya) terhadap perkembangan generasi muda Islam yang dari waktu ke waktu mengalami situasi yang memprihatinkan. Pengasuh termotivasi untuk bagaimana mengangkat kehidupan kaum muslimin terutama mereka yang berasal dari keluarga tidak mampu. Dengan meneladani para penyebar agama Islam yang pertama di Tanah Jawa adalah para saudagar (pedagang), maka ia berusaha untuk memadukan usaha pendidikan dengan usaha ekonomi dalam kurikulum pesantrennya.

Ide awal pendirian pondok pesantren ini dilatarbelakangi oleh pemikiran pengasuh dalam memahami sejarah yang menjelaskan bahwa masuknya Islam ke Indonesia dibawa oleh para saudagar baik dari Jazirah Arab maupun dari India (Gujarat). Dimana pengasuh memahami bahwa peran para pedagang dan para pengusaha Islam sangat besar, artinya hal itu menunjukkan bahwa para pelaku dakwah adalah para ekonom/pebisnis yang tangguh.

Dari sinilah pengasuh terinspirasi dan termotivasi untuk mengembangkan citra bahwa para dai adalah para pelaku dakwah sekaligus pelaku ekonomi yang tangguh dan juga memiliki aqidah Islamiyah yang kuat. Pesantren Al Mumtaz berdiri pada tanggal 8 Juli tahun 2008 yang dikemas berbeda dengan pesantren pada umumnya. Pesantren Al Mumtaz mempunyai Visi: “Al-Mumtaz membimbing sampai TUNTAS, (Takwa, Unggul, Nasionalis, Tangguh Amanah, dan Sholih-Sholihah). Dengan visi itu dijabarkan dalam pelaksanaan pembinaannya dengan mengacu pada empat pilar utama, yaitu: 1) Pendidikan agama yang kuat, 2) Penguasaan

¹⁴ Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai* (Jakarta: Dermaga, 2000).

bahasa asing (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris), 3) Akhlaqul Karimah, dan 4) Kewirausahaan dan Penguasaan Teknologi Informasi¹⁵.

Dari empat pilar itulah para pengasuh berharap alumni Pesantren Al Mumtaz mampu menjadi pengusaha yang tangguh dengan dasar prinsip Islam. Berani bersaing di tingkat lokal, nasional, maupun internasional dengan bekal penguasaan IT, bahasa dan tentu Aqidah Islamiyah yang mantap. Dengan demikian umat Islam mampu ambil bagian dalam segala aspek kehidupan baik dalam percaturan teknologi maupun ekonomi. Bukan hanya menjadi umat yang riuh tepuk tangannya namun tetap berada dipinggir gelanggang sebagai penonton, tetapi sebaiknya justeru ia berperan sebagai pemain¹⁶. Atas dasar itulah penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang motivasi (khususnya motivasi kerja) apa yang dikembangkan dalam manajemen pondok pesantren di Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan, Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field study research*) yang ditujukan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat¹⁷. Adapun sifat penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis¹⁸. Bagi peneliti, metode deskriptif analitis ini digunakan untuk menemukan fakta tentang fenomena kelompok atau individu, kemudian menginterpretasikannya secara tepat. Dengan metode ini peneliti akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber, kemudian dianalisis secara cermat dan tepat guna memperoleh hasil kesimpulan dari kajian tentang manajemen pemotivasian Islami. Sedangkan pendekatan yang akan peneliti tempuh dalam penelitian ini adalah pendekatan ilmu manajemen dan psikologi Islam.

Subyek penelitian yang utama dalam penelitian ini (informan kunci) adalah kyai, dilanjutkan dengan informan yang lain seperti kepala yayasan, para guru/ustadz dan karyawan

¹⁵ M. Khoiron, "Sejarah PP. Al Mumtaz," in *Profile PP. Al Mumtaz*, 1st ed. (Yogyakarta: PP. Al Mumtaz Yogyakarta, 2008), 26.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

¹⁸ Nazir, *Metode Penelitian, Penelitian Deskriptif Adalah Studi Untuk Menemukan Fakta Dengan Interpretasi Tepat. Sedangkan Analisis Ditujukan Untuk Menguji Hipotesis-Hipotesis Dan Mengadakan Interpretasi Yang Lebih Dalam Tentang Hubungan-Hubungan. Dalam Penelitian A* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009).

serta orang lain yang mengetahui tentang pemberian motivasi Islami, dalam hal ini bisa masyarakat sekitar ataupun wali santri yang bertempat tinggal tidak jauh dari lokasi. Untuk mendapatkan data yang memiliki kredibilitas (*credibility*), maka peneliti menggunakan bentuk internal sampling. Adapun yang dimaksud dengan internal sampling adalah putusan yang diambil peneliti mengenai data apa yang diperlukan, dari siapa data tersebut dapat diperoleh, dengan membuat pilihan atas dasar kualitas data yang dihasilkan dari informan penting (informan kunci) yang mempunyai banyak pengalaman di latar yang diteliti, atau mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai apa yang terjadi dengan menggunakan teknik sampling bola salju atau snowball sampling. Snowball sampling atau dalam istilah lain disebut network sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang lengkap, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar¹⁹.

Menurut Glaser & Strauss sebagaimana dikutip oleh Anselm Strauss dan Juliet Corbin, peraturan secara umum dalam penelitian *grounded theory* -menurut hemat penulis dapat dikatakan penelitian kualitatif- tak lain adalah pengambilan sampel sampai pada teori titik jenuh untuk tiap-tiap kategori yang ingin dicapai. Penelitian tersebut sampai pada hal-hal berikut:

- 1) Bukan data yang baru dan relevan yang muncul mengenai suatu kategori.
- 2) Pengembangan kategori adalah sangat padat, dan lebih jauh lagi mengenai keseluruhan dari unsur-unsur paradigma yang terdapat pada laporan.
- 3) Hubungan antara kategori-kategori yang ada memiliki kedudukan hubungan yang sangat kuat dan absah. Jika sebagai peneliti tidak berupaya terhadap titik jenuh ini, maka teori yang dipergunakan tidak akan cukup hanya dengan pengertian saja²⁰.

Dengan demikian peneliti menghubungi informan kunci (Kyai), kemudian menanyakan tentang berbagai masalah yang sesuai dengan fokus penelitian, setelah itu peneliti meminta untuk menunjukkan siapa saja yang bisa membantu untuk memberikan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya peneliti juga meminta kepada informan tersebut untuk menunjukkan siapa yang dapat membantu memberikan informasi- informasi pendukung yang

¹⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, cet. Ke-3. (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2007).

²⁰ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik, Dan Teori Grounded, Saduran HM. Djunaedi Ghony* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2000).

lainnya, dan begitu seterusnya langkah-langkah yang ditempuh peneliti untuk memperoleh data-data yang akurat dan memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenaran dan keasliannya. Sumber data yang berikutnya (sekunder) adalah bahan bacaan (pustaka) yang meliputi Al-Qur'an baik terjemahan maupun tafsirnya, buku- buku / kitab-kitab hadits terutama adalah al-kutub as-sittah, buku-buku manajemen, psikologi umum dan psikologi Islam terutama yang berkaitan dengan tema motivasi, manajemen pendidikan, pendidikan Islam, dan buku- buku lainnya yang masih relevan dengan tema pembahasan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang utama yaitu: a) wawancara mendalam, b) observasi partisipan, dan c) studi dokumentasi.

Wawancara merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan proses tanya jawab secara sistematis dan berdasar pada tujuan penelitian²¹. Wawancara mendalam digunakan sebagai salah satu alat atau cara pengumpulan data yang efektif, dimana seorang peneliti bisa bertanya secara langsung kepada informan tentang berbagai hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Sedangkan observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung²².

PEMBAHASAN

Berkaitan dengan motivasi menurut Frederick Herzberg teori motivasi adalah teori berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivator (motivator factors) atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik) yang mencakup: (1) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), (2) prestasi yang diraih (*achievement*), (3) peluang untuk maju (*advancement*), (4) pengakuan orang lain (*recognition*), (5) kemungkinan pengembangan karir (*possibility of growth*), dan (6) tanggung jawab (*responsible*).

Faktor kedua adalah faktor pemelihara (*maintenance factor*) atau *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor maintenance ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidakpuasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi antara lain: (1) kompensasi (gaji),

²¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 2001).

²² Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).

(2) kondisi kerja, (3) rasa aman dan selamat, (4) supervisi, (5) hubungan antar manusia, (6) status, dan (7) kebijaksanaan perusahaan²³.

Sedangkan menurut Victor H. Vroom tentang Teori Harapan mengatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan tersebut²⁴.

a. Prinsip-prinsip motivasi

Mangkunegara menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam meotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, sehingga pegawai akan lebih mudah dimotivasi.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin²⁵.

c. Motivasi Islami

Motivasi adalah suatu istilah yang berasal dari ilmu psikologi yang berkaitan dengan daya penggerak tingkah laku ataupun aktivitas manusia. Untuk mempelajari tentang motivasi manusia, maka pengetahuan yang utuh dan menyeluruh mengenai manusia sangat ditekankan dalam Islam. Hal ini dimaksudkan agar pengetahuan tentang motivasi itu sendiri memiliki tingkat kebenaran yang tinggi, sehingga diharapkan mempunyai manfaat yang besar bagi manusia. Dalam al-Qur'an banyak ditemui penjelasan-penjelasan seputar citra atau hakikat manusia. Ada beberapa kosa kata yang digunakan al-Qur'an untuk menyebutkan manusia secara utuh (material substantif dan immaterial potensif) – sebagai berikut:

- a. Al-Basyar

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, cet. Ke-vi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

²⁴ Ibid.

²⁵ Akhmad Sudrajat, "Teori – Teori Motivasi," 8 Februari 2008, last modified 2008, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>.

Al-Basyar, kosa kata dalam al-Qur'an yang berarti manusia. Dalam Al-Qur'an kata al-basyar untuk menjelaskan manusia sebanyak 36 kali dalam bentuk tunggal dan hanya sekali dalam bentuk mutsanna (ganda)²⁶. Namun dalam hal ini al-Qur'an lebih menekankan pada manusia yang menyukai hal-hal yang menggembirakan dan sekaligus memiliki kecenderungan untuk berbagi kebahagiaan. Karena kata al-basyar (begitu pula kata al-basyir, al-mubasysyir dan al-busyra) merupakan turunan dari kata ba-sya-ra yang berarti membahagiakan.

b. Al-Ins jamaknya al-Insaan, an-Naas jamaknya al-Unaas

Dalam al-Qur'an, kata al-insaan, selalu dihubungkan dengan khilqah (penciptaan), artinya manusia selalu diingatkan oleh Allah, bagaimana Allah menciptakan dan dari apa ia diciptakan, sehingga ia menyadari dan tetap berada pada posisinya sebagai al-'abd (hamba). Dalam surat at-Tiin, Allah menyatakan bahwa: "Sungguh Kami telah menciptakan (kata aktif) al-insaan dengan sebaik-baik bentuk." Artinya bentuk fisik yang dilengkapi dengan modus-modus kejiwaan yang masing-masing memiliki mekanisme untuk saling berinteraksi²⁷

Motivasi islami di PP. Al Mumtaz Yogyakarta

Pondok Pesantren Al- Mumtaz sebagai wadah penggemblengan bagi para santri untuk dapat menjadi pribadi yang kuat akidahnya, tinggi ilmunya, dan bagus keterampilannya sehingga diharapkan dapat menjadi muslim yang beriman dan taat beribadah kepada Allah SWT.,serta memberikan manfaat yang banyak kepada manusia lainnya. Maka suasana kerja di pondok pesantren ini pun diciptakan sedemikian rupa untuk mendukung terlaksananya visi, misi, dan tujuan pesantren. Suasana kerja yang terbentuk selama ini, menggambarkan adanya kerja sama antar lini. Mulai dari pengasuh (pak kyai), para ustadz-ustadzah, para santri dan juga beberapa pekerja, baik yang bekerja tetap maupun yang tidak tetap (*freelance*), semuanya melakukan aktivitas sesuai dengan *job description* masing-masing.

Kyai Muhammad Khoeron, S.Ag pengasuh Pondok Pesantren Al- Mumtaz Yogyakarta tidak jarang Pak Kyai terjun langsung memberikan contoh dan melakukan kerja nyata, di samping tentunya juga memotivasi mereka. Kerja langsung di lapangan merupakan pemberian motivasi yang sangat membekas dalam diri para ustadz dan ustadzah serta para santri. Dengan turut serta bekerja di lapangan, merupakan teladan yang sangat baik bagi para bawahan untuk bekerja lebih giat. Di sini bawahan melihat Pak Kyai sebagai figur yang patut untuk diteladani karena sudah memberikan contoh yang baik di hadapan mereka, sehingga menambah rasa hormat dan segan mereka kepadanya. Dalam hal ini, Pak Kyai Khoiron telah mengaplikasikan nilai-nilai atau ajaran motivasi Islami yang terdapat di dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah/9 ayat 105 yang artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. At- Taubah : 105). Dengan motif

²⁶ Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami*, 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2004).

²⁷ Badrudin Muhammad, "Manusia Dalam Perspektif Al Qur'an," 1 Agustus 2009, last modified 2009, <https://badrudinmuhammad.blogspot.com/2009/08/manusia-dalam-prespektif-al-quran.html>.

ini, Pak Kyai berharap para ustadz dan ustadzah serta para santri tidak ragu dan malu melakukan suatu aktivitas kerja demi untuk kesejahteraan hidup mereka, dan apabila memungkinkan untuk turut serta membantu orang lain. Motif ini pula-lah yang mendasari para ustadz dan ustadzah berkhidmat di Pondok Pesantren Al-Mumtaz, seperti yang dituturkan oleh salah seorang ustadz ketika menjelaskan tentang konsep hidup dan motivasinya ikut bergabung di Pondok Pesantren Al-Mumtaz:

“ Konsep hidup saya cukup simple, yaitu bagaimana supaya dalam hidup ini saya dapat mengabdikan kepada Allah dan dapat memberikan manfaat bagi orang lain, termasuk ikut bergabung dalam pondok ini adalah supaya hidup saya bermanfaat bagi orang lain. Dengan saya mengabdikan di pondok ini, saya dapat lebih berkesempatan untuk banyak beribadah kepada Allah dan juga turut membantu orang lain, terutama adalah mengantarkan para santri dengan bekal ilmu agama, sains, dan wira usaha. Karena salah satu keunggulan pesantren ini adalah memadukan antara ilmu agama, ilmu umum, dan ilmu keterampilan atau entrepreneur.”²⁸

Senada dengan Ustadz Arif, Ustadz Muhammad Indra juga memiliki konsep hidup yang kurang lebih sama, yaitu agar dapat memberikan manfaat bagi orang lain. Setidak-tidaknya dapat bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan lebih luas ke orang lain. Inilah penuturannya:

“Konsep hidup atau tujuan hidup saya adalah bagaimana supaya saya dapat menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain. Sebaik-baik manusia adalah yang dapat bermanfaat bagi orang lain (dengan menyebutkan hadits Nabi). Minimal saya dapat memberikan manfaat bagi diri saya, keluarga, dan masyarakat luas.”²⁹

Dari mulai awal perekrutan SDM, Pak Kyai selalu menanamkan pengertian dan pemahaman kepada calon ustadz dan ustadzah tentang tujuan manusia hidup di dunia ini adalah untuk menyembah dan beribadah kepada Allah SWT. dan dapat memberikan manfaat yang banyak bagi manusia lainnya. Hal ini beliau sampaikan kepada mereka supaya dari awal mereka menata niatnya untuk berjuang di Pondok Pesantren Al-Mumtaz. Pondok pesantren Al-Mumtaz tidak menampik bahwa tujuan seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/gaji, insentif, atau sejenisnya. Namun demikian akan lebih baik lagi jika seseorang bekerja untuk mendapatkan balasan dunia dan balasan akhirat, sebagaimana tujuan hidup seorang muslim secara umum adalah memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta selamat dari siksa api neraka. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah/2 ayat 201 yang artinya: “*Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka.*” Inilah penuturan Kyai Khoiron: Saya ingin siapapun yang bergabung dalam Yayasan Al-Mumtaz ini, memiliki satu keinginan untuk bersama-sama mengupayakan suatu lembaga yang Li I'laa-I kalimaatillah (meninggikan agama Allah) yang profesional dengan mengupayakan kesejahteraan lahir dan batin bersama, mencapai hidup bahagia dan sejahtera di dunia dan akhirat. Semua itu akan terwujud dengan motivasi yang tinggi untuk maju, mau belajar dan disertai kerja keras, kerja cerdas, kerja yang ikhlas, dan tuntas.”³⁰

²⁸ Ustadz Arif Fathurrohman, *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).

²⁹ Ustadz Muhammad Indra, *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).

³⁰ Kyai Khoiron Marzuqi, *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).

Pengharapan mendapatkan balasan yang bersifat duniawi maupun ukhrowi ini merupakan suatu sistem keyakinan atau keimanan yang sudah mengakar kuat dalam jiwa seorang muslim, khususnya warga Pondok pesantren Al-Mumtaz, yang mana tujuan utamanya adalah menyembah Allah dan beribadah kepada-Nya. Selain itu amal atau kerja yang bersifat muamalah atau duniawi juga diniatkan untuk mengharap Ridha Allah agar bernilai sebagai amal ibadah. Inilah yang membedakan antara seorang muslim dengan manusia lainnya. Begitu pula halnya bagi warga Pondok Pesantren Al-Mumtaz yang notabene seorang muslim, harus memiliki keyakinan tersebut secara mendalam dan mendarah-daging.

Oleh karena manusia tercipta dari unsur jasmani dan ruhani, maka di dalam proses penyembahan kepada Allah membutuhkan hal-hal yang bersifat materi untuk menjaga eksistensi jasmani manusia. Salah satu cara untuk manusia dapat bertahan hidup adalah dengan memenuhi kebutuhan makan, minum, berpakaian, bertempat tinggal, dan lain sebagainya. Usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut salah satunya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja seseorang selain berusaha memenuhi kebutuhan jasmaninya, juga berusaha memenuhi kebutuhan yang sifatnya ruhani, misalnya ingin mengembangkan eksistensinya, mencukupi kebutuhan psikososialnya, ataupun ingin mendapatkan suatu kepuasan dalam dirinya. Namun, sebagai seorang muslim, agar hidup dan kerjanya dapat memberikan manfaat yang banyak bagi dirinya (barakah=bertambahnya kebaikan dan manfaat) dan juga orang lain, maka hendaknya niat awal (motivasi) hidup dan kerjanya disandarkan kepada Allah, hanya mengharapkan Ridha Allah SWT. sehingga dapat mencapai ketenangan batin dan kehidupan yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Konsep hidup dan bekerja di lingkungan Pondok Pesantren Al-Mumtaz adalah sistem akidah atau keyakinan, yaitu aqidah Islamiyyah, suatu keyakinan yang dimiliki oleh orang-orang Islam terkait dengan keimanan kepada Allah dan rukun iman lainnya serta hal-hal yang berkaitan dengan peribadatan yang termasuk dalam rukun Islam yang lima, serta nilai-nilai hidup yang termasuk dalam kategori ihsan.

Sumber Motivasi Islami yang menjadi pijakan utama di dalam Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan Bantul adalah sistem keyakinan atau akidah Islamiyah yang bersumber dari ayat-ayat Al-Qur'an, hadits-hadits Nabi. Selain itu juga diperkaya dengan sumber motivasi yang berasal dari para ahli hikmah, ulama, atau intelektual muslim serta tidak menutup kemungkinan dari ahli lain (non-muslim) selama sejalan, sesuai, dan selaras atau tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Sumber motivasi tersebut berisi tentang pemahaman bahwa hakikat hidup manusia di dunia ini adalah untuk melakukan penyembahan kepada Alloh SWT sebaik-baiknya dan dapat memeberikan manfaat kepada manusia lain sebanyak-banyaknya.

Dalam pelaksanaan keseharian di Pondok Pesantren Al-Mumtaz, selain motivasi yang bersumber dari sistem keyakinan atau akidah Islamiyah baik yang berasal dari ayat-ayat Al-Qur'an, hadits-hadits Nabi, dan maqolah/kata-kata mutiara motivasi dari para ulama dan intelektual muslim, sumber motivasi juga ada yang bersifat materi seperti gaji/bisyaroh/tunjangan amal (TA) dan insentif lainnya. Sumber motivasi yang bersifat materi yang diberikan kepada SDM atau pejuang yang berlaku di Pondok Pesantren Al-Mumtaz secara jelas dan detail sudah tertuang di dalam aturan penggajian Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan .

Dari aturan jenis pekerjaan dan sistem penggajian yang berlaku di Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan Bantul yang sudah dijelaskan di atas, memperlihatkan bahwa pondok pesantren ini menerapkan sistem organisasi yang modern dan profesional. Di mana antara tugas dan tanggung jawab, hak dan kewajiban, serta penghargaan dan hukuman telah dijelaskan dari awal. Hal ini menggambarkan adanya transparansi, sehingga semua orang yang akan masuk dan menjadi SDM di Pondok Al-Mumtaz sudah mengetahui hak dan kewajibannya serta segala sesuatu yang menjadi konsukensinya apabila ia bekerja di sana.

Adapun metode motivasi yang dipakai diantaranya, manajemen audiens, metode pemotivasian individual, dan metode pemotivasian dengan pesan singkat atau *Short Message Service* (SMS). Dari motivasi melalui SMS ini cukup banyak pesan motivasi yang disampaikan Kyai Khoeron melalui sms, namun karena keterbatasan waktu beliau sampai saat ini belum dapat mengumpulkan pesan-pesan motivasi tersebut menjadi sebuah tulisan kumpulan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapatlah disimpulkan bahwa motivasi Islami adalah motivasi yang dipengaruhi oleh nilai dasar agama Islam (yaitu sistem keimanan/akidah Islam yang kuat yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits) dan juga motivasi yang dipengaruhi oleh perpaduan antara ruh dan jiwa, akal (aql), hati (qalb), hawa nafsu / kehendak bebas (al-hawaa) yang kesemuanya bekerja sama sehingga mendorong atau menggerakkan seseorang muslim untuk bertindak sesuatu guna mencapai tujuan yang diharapkan (secara umum yaitu mencapai kesuksesan hidup di dunia dan di akhirat).

Manajemen motivasi Islami di Pondok Pesantren Al-Mumtaz Banguntapan Bantul DIY secara umum dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh figur utama (kyai) yang cukup kompeten di bidangnya, memiliki integritas yang tinggi, memiliki jiwa kepemimpinan dan manajerial, adanya keteladanan (uswatun hasanah), serta memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk *Li I'laai kalimatillah* (meninggikan kalimat (agama) Allah. Selain itu pengetahuan tentang konsep-konsep dan teori motivasi Islami serta pengetahuan tentang jiwa manusia secara komprehensif akan dapat lebih mendukung dalam upaya pemotivasian (upaya menanamkan, mengembangkan dan meningkatkan motivasi) kepada bawahan.

Metode pemotivasian yang biasa dilaksanakan di Pondok Pesantren Al- Mumtaz Banguntapan, Bantul DIY, adalah dengan melalui media rapat dan pertemuan, kegiatan keseharian di pondok, kegiatan di luar pondok seperti kerja bakti, studi banding, rekreasi, dan wisata rohani (ziarah), serta melalui pesan singkat atau SMS (*short message service*).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Z. Syis. *Standarisasi Pengajaran Agama Di Pondok Pesantren*. Jakarta: Dirjen Bimbingan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, 1999.
- Ahsin, Muh. Ali. "Peranan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MA Al-Irsyad Gajah Demak Jawa Tengah,." *Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga,)* (2008): 207 – 211.
- Akbar, Husaini Usman & Purnomo Setiady. *Metodologi Penelitian Sosial*,. Jakarta: Bumi

- Aksara, 2000.
- Baharuddin. *Paradigma Psikologi Islami*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2004.
- Corbin, Anselm Strauss dan Juliet. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik, Dan Teori Grounded, Saduran HM. Djunaedi Ghony*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2000.
- Dhofier. *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: Dermaga, 2000.
- Fathurrohman, Ustadz Arif. *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 2001.
- Hasbullah. *Sejarah Pendidikan Di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan Dan Perkembangannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Indra, Ustadz Muhammad. *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).
- Karim, R. *Dinamika Islam Di Indonesia : Suatu Tinjauan Sosial Dan Politik*. Yogyakarta: PT. Hanindita, 1985.
- Khoiron, M. "Sejarah PP. Al Mumtaz." In *Profile PP. Al Mumtaz*, 26. 1st ed. Yogyakarta: PP. Al Mumtaz Yogyakarta, 2008.
- Marzuqi, Kyai Khoiron. *Hasil Wawancara Terstruktur* (2012).
- Muhammad, Badrudin. "Manusia Dalam Perspektif Al Qur'an." *1 Agustus 2009*. Last modified 2009. <https://badruddinmuhammad.blogspot.com/2009/08/manusia-dalam-prespektif-al-quran.html>.
- N. Madjid. *Merumuskan Kembali Tujuan Pendidikan Pesantren, Pergulatan Dunia Pesantren (Rahardjo, Ed)*. Jakarta: P3M, 1985, Hal. 3. Dan Juga Dalam *Bukunya Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan, Jakarta: , 1997. Hal. 3*. Jakarta: Paramadina, 2005.
- Nadj, E. S. *Perspektif Kepemimpinan Dan Manajemen Pesantren, Pergulatan Dunia Pesantren, Membangun Dari Bawah.i. (Rahardjo, Ed.)*. Jakarta: P3M, 1995.
- Nazir. *Metode Penelitian, Penelitian Deskriptif Adalah Studi Untuk Menemukan Fakta Dengan Interpretasi Tepat. Sedangkan Analisis Ditujukan Untuk Menguji Hipotesis-Hipotesis Dan Mengadakan Interpretasi Yang Lebih Dalam Tentang Hubungan-Hubungan. Dalam Penelitian A*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Pidarta, Made. "Etos Kerja Dosen." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (1999): 83.
- Rahardjo, M.D. *Pergulatan Dunia Pesantren, Membangun Dari Bawah*. Jakarta: P3M, 2005.
- Salman Paisal. "Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru-Guru MAN 1 Kota Sukabumi." *Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga)* (2009): 180–182.
- Sapuri, Rafi. *Psikologi Islam Tuntunan Jiwa Manusia Modern*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009.

Sudrajat, Akhmad. "Teori – Teori Motivasi." 8 Februari 2008. Last modified 2008.
<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>.

Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*. Cet. IV. Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta, 2008.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke-3. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2007.

———. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Sunyoto, A. *Ajaran Tasawuf Dan Pembinaan Sikap Hidup Santri Pesantern Nurul Hak Surabaya*. Malang: FPS IKIP, 1990.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Cet. Ke-Vi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Veitzal Rivai & Arviyan Arifin. *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 2009.