

Self-Transcendence Dalam Membangun Semangat Mengajar (Field Study di MI PUI Kaum Banjarsari, Ciamis)

Nidaul Fajrin^{1*}, Syahrul Fauzi¹

¹ Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: *nidaulf8@gmail.com

ABSTRAK

Kebutuhan merupakan aspek terpenting dalam kehidupan manusia, sebagaimana hal ini diterangkan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Harold Maslow. Salah satu upaya untuk memenuhi setiap kebutuhan adalah menjadikan guru sebagai suatu profesi dengan tujuan untuk mencari penghasilan, akan tetapi tidak jarang terjadi apabila kompensasi yang diharapkan tidak sesuai dengan realita yang diterima berdampak pada turunnya semangat guru dalam mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-eksploratif dengan model studi kasus di Madrasah Ibtidaiyah Persatuan Umat Islam (MI PUI) Kaum Banjarsari. Subjek penelitian diantaranya adalah Kepala Madrasah serta tenaga pendidik yang sudah mengabdikan kurang lebih selama 35 tahun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data akan dianalisis melalui tahap transkrip, coding, grouping, comparing, contrasting. Teknik validasi dan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil menunjukkan bahwa ketika seorang pendidik menerapkan konsep ihsan yang dibarengi dengan ikhlas, maka tujuan dalam hidupnya akan tercapai. Ihsan merupakan bentuk dari transendensi diri dalam Islam, karena seseorang melakukan suatu hal atas dasar mencari ridha Allah SWT. Sehingga, ketika seorang guru menerapkan ihsan dalam mengajar peserta didiknya, maka kegiatannya dalam memberi pengajaran kepada siswa akan selalu didominasi oleh motivasi yang tinggi untuk beribadah kepada Allah.

Kata kunci: self-transenden; kompensasi; ihsan.

ABSTRACT

Needs are the most important aspects of human life, as explained in Abraham Harold Maslow's hierarchy of needs theory. One of the efforts to meet every need is to make teachers a profession with the aim of earning income, but it is not uncommon if the expected compensation is not in accordance with the reality received which has an impact on the decline of the teacher's enthusiasm in teaching. This study uses a qualitative-exploratory approach with a case study model at Madrasah Ibtidaiyah Persatuan Umat Islam (MI PUI) Kaum Banjarsari. The research subjects include the Head of Madrasah and educators who have served for approximately 35 years. Data collection techniques were carried out by means of observation, interviews, and documentation. Then the data will be analyzed through the stages of transcription, coding, grouping, comparing, contrasting. The data validation and validity technique uses source triangulation. The results show that when an educator applies the concept of ihsan accompanied by sincerity, then the goal in his life will be achieved. Ihsan is a form of self-transcendence in Islam, because someone does something on the basis of seeking the pleasure of Allah SWT. Thus, when a teacher applies ihsan in teaching his students, his activities in teaching students will always be dominated by high motivation to worship God.

Keywords: *Self-transcendence; compensation; ihsan.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan sebuah sarana yang mampu memberikan pengetahuan kepada seluruh umat manusia, baik ilmu pengetahuan umum, agama, hingga sosial budaya dan memecahkan persoalan yang tidak diketahui menjadi tahu dan mengerti (A. Hunowu, 2016). Untuk mencapai hal tersebut, maka lembaga pendidikan sudah selayaknya memiliki sumber daya manusia yang berkopeten dalam bidang-bidang tertentu dengan tujuan agar visi dan misi lembaga pendidikan yang mana salah satunya tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alenia ke-4 dapat diimplementasikan dengan baik kepada seluruh peserta didik (Ramadhoni, 2019).

Guru yang berperan aktif di dalam lingkungan sekolah memiliki peran dan karakteristik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, memiliki motivasi mengajar, kemampuan, kebutuhan, pengharapan, dan kepercayaan yang berbeda pula (Thoha, 2016). Karakteristik menurut Mathis dan Jackson dalam tulisan Amir,dkk dapat diartikan kedalam empat komponen. Diantaranya adalah: minat, jati diri, kepribadian, dan latar belakang sosial. Kemudian karakteristik tersebut akan menghadirkan sifat-sifat natural dari dalam diri setiap individu, baik itu kemampuan, keterampilan, pengalaman yang mencerminkan sifat demografis pada sesuatu (Amir et al., 2016).

Sebagaimana penjelasan karakteristik diatas, kemampuan dan keterampilan seorang pendidik akan hadir bersamaan dengan pola pikir yang kreatif sehingga terbentuk tindakan yang inovatif dari adanya pemberian motivasi dalam diri seorang guru (Rangga and Naomi, 2007). Secara istilah, motivasi merupakan tindakan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang bersumber dari dua faktor, yaitu faktor eksternal atau dorongan lingkungan yang mengharuskan seorang pendidik melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja yang berlaku, faktor yang lainnya bersumber dari akal (kognitif) yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja guru tersebut. Dari dua faktor sebelumnya, terdapat faktor lain yang dapat memotivasi seseorang untuk selalu bertindak positif dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu dorongan atau motivasi spiritual yang berlandaskan keyakinan kepada Tuhan atau *lillahita'aala* (Arifin, 2020).

Dalam buku karangan Zainal Arifin berjudul “Tafsir Ayat-Ayat Manajemen” menjelaskan faktor motivasi yang didasari keyakinan kepada Allah SWT telah ada pada teori yang dikembangkan oleh Abraham Harold Maslow, teori tersebut dikenal dengan sebutan *self transcendence* atau motivasi transenden dalam diri seseorang (Arifin, 2020). Selain itu, dijelaskan terdapat enam tingkatan dalam “Teori Hierarki Kebutuhan” sebagai dasar motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Hal tersebut dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 : Enam tingkatan “teori hieraeki kebutuhan”.

No	Teori Hierarki Kebutuhan	penjelasan
1	Transendensi Diri (<i>self-transcendence</i>).	Pada tahap ini, seseorang mampu mencapai sesuatu yang melampaui dirinya sendiri baik itu pengalaman yang melebihi dirinya sendiri hingga mampu mencapai pengalaman puncak.
2	Aktualisasi Diri (<i>self-actualization</i>).	Proses pencarian jati diri seseorang atau menggali potensi yang ada di dalam diri seseorang.
3	Harga Diri (<i>esteem</i>).	Mengakui sebuah prestasi yang dimiliki sebagai ajang pencarian harga diri.
4	Memiliki dan Mencintai (<i>belongingness and love</i>).	Proses pengembangan diri melalui kelompok kerja atau <i>circle</i> lingkungan.
5	Keamanan (<i>safety</i>).	Taat pada peraturan hukum untuk mencari posisi yang aman.
6	Fisiologis (<i>physiological/survival</i>).	Mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan primer dalam kehidupan.

Dari penjabaran enam level “*Hierarchy of Need*” diatas, disebutkan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang terstruktur secara tertib. Diantaranya adalah kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder, kebutuhan-kebutuhan tersebut harus terpenuhi secara bertahap demi keberlangsungan hidup seseorang (Kusuma and Nugrahani, 2021). Dengan adanya kompensasi maka secara tidak langsung seluruh kebutuhan manusia akan terpenuhi. Pada hakikatnya, manusia berusaha mencari pekerjaan dan berkerja keras dengan tujuan untuk mencari kompensasi (uang). Sebaliknya, permasalahan akan hadir ketika kesepakatan pemberian gaji atau upah tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya yang mengakibatkan turunnya loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan bahkan lembaga pendidikan sekalipun (Aprijon, 2014). Namun, akan berbeda ketika seseorang telah mengimplementasikan konsep ihsan didalam hidupnya. Mereka akan senantiasa bertanggung jawab dan menerima apa yang menjadi haknya tanpa terlalu berharap terhadap pemberian manusia. Hatta mendefinisikan ihsan sebagai perbuatan baik dimana jika seseorang menerapkan konsep ihsan maka akan menghasilkan perbuatan baik terhadap sesama manusia. Perbuatan baik ini dilakukan secara khusus sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT juga disertai dengan bentuk perbuatan baik yang dilakukan manusia terhadap sesamanya. Sehingga dapat dipahami bahwa ibadah manusia yang dilakukan dengan menyembah Allah dan tidak menyekutukan Allah ini juga harus disertai dengan kewajiban-kewajiban lain yang berkaitan dengan perbuatan baik kepada sesama manusia (Hatta, 2019).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pengajar di Madrasah Ibtidaiyah Persatuan Umat Islam (MI PUI) Kaum Banjarsari adalah tidak terpenuhinya kebutuhan pengajar yang dilihat dari besaran gaji yang diterima, dalam hal ini mengenai gaji honorer yang di dapatkan dari pemerintah. Secara umum, jika di pandang secara logika ketika seseorang harus memenuhi kewajibannya dalam hal ini menjadi pengajar, salah satu hal yang menjadi motivasi untuk para pengajar melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggungjawab adalah dengan mendapat kompensasi atau upah yang layak, setidaknya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pada hakikatnya permasalahan ini sudah menjadi rahasia umum di Negara kita sendiri, dimana gaji guru honorer tidaklah dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri, padahal mereka memiliki tanggungjawab yang sangat besar dalam mendidik anak bangsa. Jika setiap pendidik tidak memiliki motivasi *self transcendence* dalam mengajar, kemungkinan besar tidak ada orang yang ingin menjadi tenaga pengajar honorer. Sehingga, kajian ini mengangkat mengenai bagaimana motivasi *self transcendence* yang dimiliki oleh pendidik dalam membangun semangat mengajar di MI PUI Kaum Banjarsari, Ciamis sehingga mereka dapat menjadikan MI PUI Kaum Banjarsari sebagai salah satu madrasah yang memiliki banyak prestasi akademik maupun non akademik serta memiliki siswa terbanyak di daerah Banjarsari, Ciamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif-eksploratif, melihat dan mengkaji fenomena sesungguhnya yang terjadi dilapangan tanpa adanya rekayasa (*natural setting*) (Nugrahani, 2014). Model penelitian yang dipilih adalah studi kasus dengan tujuan agar peneliti mendapatkan pemahaman yang mendalam sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada setiap narasumber yang sesuai dengan tema yang diangkat (Ahmadi, 2016). Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, informan telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Diantara subjek penelitian ini meliputi Kepala Madrasah serta majelis guru atau tenaga pendidik yang sudah mengabdikan kurang lebih 35 tahun. Artinya, informan yang dilihat sangat memenuhi standar 3M yaitu mengetahui, memahami, mengalami. Data akan dianalisis dengan menggunakan tahap *transcript, coding, grouping, comparing, contasting* (Zein, 2020). Teknik validasi dan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan tekni, yaitu membandingkan data yang telah diperoleh dari satu narasumber dengan narasumber yang lain dan pengecekan data (hasil wawancara) dengan observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

KONSEP MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” yang dalam bahasa Inggris diartikan dengan *to move* (gerakan). Motif didefinisikan sebagai kekuatan internal individu yang mendorong tindakan (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dengan faktor lain, baik eksternal maupun internal. Sehingga dapat dipahami bahwa motivasi adalah hal-hal yang mempengaruhi motif. Menurut Michel J. Jucius, motivasi adalah suatu kegiatan yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Motivasi sebagai gejala psikologis yang memanifestasikan dirinya dalam bentuk dorongan yang muncul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat berupa usaha-usaha yang menggerakkan seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau merasa puas dengan tindakannya (Prihartanta, 2015).

Robbins dan Hakim mengungkapkan definisi motivasi sebagai proses yang menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan. Sedangkan Yorks mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya. Dan Duttweiler mengemukakan motivasi sebagai suatu faktor yang dapat menggerakkan, mendorong, mengarahkan dan menyokong seseorang secara terus menerus sehingga menghasilkan suatu hal yang meningkat (Andjarwati, 2015). Pengertian motivasi dalam fungsi manajemen dikaitkan dengan penggerakan atau *actuating*. Dalam fungsi manajemen *actuating* merupakan tahap ketiga setelah proses perencanaan dan pengorganisasian. Henri Fayol mengungkapkan perbedaan definisi *actuating* yakni diartikan sbagai *commanding* atau instruksi. Sedangkan Luther mengartikan *actuating* sebagai *directing* atau bimbingan. Dan John F. Mee mengartikannya sebagai motivasi. Kata motivasi dalam bahasa arab disebut juga dengan التَشْجِيعُ yang berasal dari kata شَجَّعَ-يُشَجِّعُ berarti mendorong, memberi semangat, membesarkan hati, menganjurkan dan mempromosikan (Arifin, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan bagi individu untuk melakukan suatu hal yang diinginkan dengan memiliki tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan fungsi manajemen yakni *actuating* dimana dalam seseorang harus dapat menggerakkan organisasi atau anggotanya sehingga dapat mewujudkan suatu hal yang menjadi tujuan bersama. Simpulan tersebut searah dengan latar belakang Ibu Sofiah selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Persatuan Umat Islam (MI PUI) Kaum Banjarsari memilih untuk mengawali karirnya menjadi seorang guru karena dari semenjak ia menjadi siswi Madrasah Aliyah (MA), ia sudah gemar mengajar. Menurutnya mengajar merupakan aktualisasi diri untuk dapat mempelajari ilmu dan menyampaikannya kepada siswa sehingga siswa dapat mengetahui dan memahami. Selain itu, ia juga menganggap bahwa mengajar merupakan salah satu cara beribadah kepada Allah. Ikhtiarnya untuk menjadi seorang guru dimulai dengan masuk ke jenjang pendidikan tinggi dan mengambil program studi pendidikan agama Islam, kemudian setelah beberapa tahun menjadi guru ia berusaha mengembangkan dirinya dengan mengikuti program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yakni pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG).

MOTIVASI SELF TRANSCENDENCE

Abraham Maslow merupakan seorang pelopor teori hierarki kebutuhan manusia. Pada tahun 1943 Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan dan kepuasan setiap individu itu memiliki banyak komponen yang meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Menurut Maslow apabila suatu kebutuhan dasar individu sudah terwujud maka kebutuhan berikutnya akan mendominasi. Hal tersebut jika dipandang dari sudut motivasi, bahwa suatu kebutuhan dasar yang sudah terwujud tidak akan lagi dapat memotivasi individu dan akan

tergantikan oleh kebutuhan lain yang kemudian mendominasi (Sari and Dwiarti, 2018). Pada awalnya Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan berdasarkan 5 tingkatan yakni:

No	Teori Hierarki Kebutuhan	penjelasan
1	Kebutuhan fisiologis (physiological needs)	hierarki ini disebut sebagai kebutuhan dasar manusia untuk dapat bertahan hidup berupa sandang, papan, pangan;
2	Kebutuhan rasa aman (safety needs)	pada tingkatan ini manusia membutuhkan rasa aman secara fisik dan psikologis. Keamanan secara fisik berupa rasa aman yang didapatkan dari perlindungan seperti penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan keamanan lain yang dibutuhkan. Kemudian, rasa aman secara psikologis yakni dengan memberikan perhatian, memanusiakan manusia dan diperlakukan secara adil (Sondang P, 2012);
3	Kebutuhan sosial (social needs),	Mengakui sebuah prestasi yang dimiliki sebagai ajang pencarian harga diri.
4	Memiliki dan Mencintai (<i>belongingness and love</i>).	Proses pengembangan diri melalui kelompok kerja atau <i>sircle</i> lingkungan.
5	Keamanan (<i>safety</i>).	Taat pada peraturan hukum untuk mencari posisi yang aman.
6	Fisiologis (<i>physiological/survival</i>).	Mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan primer dalam kehidupan.

Selanjutnya, pada tahun 1970 Maslow melakukan pemisahan tentang aktualisasi diri yang memiliki kecenderungan terhadap tingkah laku, pemisahan tersebut terbagi menjadi kebutuhan kognitif dan estetika. Kemudian pada tahun 1791, Maslow menjumpai beberapa individu yang dapat mengaktualisasikan diri melampaui kemampuan dan pengalamannya sendiri. Oleh karenanya, Maslow kemudian menyebut kemampuan tersebut sebagai transendensi (Sari and Dwiarti, 2018). Revisi terkait konsep hierarki kebutuhan ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Zainal Arifin, yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa *self transcendence* atau transendensi diri merupakan tahapan seseorang mencapai sesuatu hal melampaui kemampuannya sendiri serta pengalaman yang terlihat seperti batasan pada diri individu hingga pengalaman tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia. Dalam arti lain bahwa ketika seseorang melakukan suatu hal manfaat yang diberikan bukan hanya untuk dirinya sendiri melainkan kebermanfaatannya untuk orang lain juga. Hal tersebut juga dapat diartikan sebagai ciri seorang yang memiliki motivasi berdasarkan transendensi diri. Arifin, Tafsir Ayat-Ayat Manajemen (Hikmah Idariyah Dalam Al-Qur'an), hlm.151. Pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, *self transcendence* merupakan tingkatan tertinggi. *Self transcendence* adalah keinginan manusia untuk bergerak melampaui diri sendiri dan terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya atau agar manusia melakukan sesuatu di luar egonya. Kebutuhan individu tidak diutamakan pada level ini karena lebih mementingkan kebutuhan orang lain (Kusuma Wulandari & Nugrahani, 2021).

SELF-TRANSCENDENCE (PERSPEKTIF ISLAM) DALAM MEMBANGUN SEMANGAT MENGAJAR

Dalam pandangan Islam, *self transcendence* dikaitkan dengan definisi ihsan. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Zainal Arifin pada buku “Tafsir Ayat-Ayat Manajemen” yang mana motivasi tertinggi pada teori kebutuhan Maslow adalah transendensi diri atau seseorang mendapatkan motivasi untuk melakukan suatu hal berdasarkan dorongan dari luar diri manusia itu sendiri dan bisa saja alasan melakukan suatu perbuatan didorong dari keyakinan beragama, dalam hal ini karena kecintaannya terhadap Tuhan. Oleh karenanya, transendensi diri dalam Islam lebih dikenal sebagai ihsan. Definisi ihsan dijelaskan dalam hadist riwayat Bukhari yang berbunyi :Arifin, Tafsir Ayat-Ayat Manajemen (Hikmah Idariyah Dalam Al-Qur’an), hlm.152-154.

تَعْبُدُ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ وَإِنْ لَمْ تُكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ

“Jika engkau beribadah kepada Allah, seakan-akan kamu melihat-Nya, jika kamu tidak mampu melihat-Nya, maka (yakinkanlah) bahwa Allah selalu melihatmu.” (H.R Bukhari).

Arti ihsan berasal dari kata kerja (*fi’il*) اِحْسَانًا – يُحْسِنُ – اِحْسَانًا berarti perbuatan baik. Definisi mengenai ihsan sendiri sangat beragam dan relatif sesuai dengan konteks ayat yang ditafsirkan. Para ulama membagi ihsan menjadi 4 macam yakni (1) ihsan kepada Allah; (2) ihsan kepada diri sendiri; (3) ihsan kepada sesama manusia; (4) ihsan bagi sesama makhluk. Nur Hadi, “Islam, Iman Dan Ihsan Dalam Kitab Matan Arba’In An-Nawawi: Studi Materi Pembelajaran Pendidikan Islam Dalam Perspektif Hadis Nabi SAW,” *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, no. 1 (2019), hlm.5: Berdasarkan hadist dan pemaparan mengenai arti ihsan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ihsan merupakan bentuk ibadah kepada Allah dengan melakukan perbuatan baik antara dirinya dengan Allah, dirinya dengan manusia dan sesama makhluk yang ada di bumi. Perbuatan baik tersebut dilakukan atas dasar ibadah karena keyakinan yang tertanam di dalam dirinya bahwa Alla maha melihat seluruh perbuatan hamba-Nya.

Implementasi *self transcendence* atau ihsan menurut pandangan Islam di MI PUI Kaum Banjarsari dapat dilihat dari rasa tanggung jawab pendidik dalam mengajar siswa. Hal ini sesuai dengan pemaparan yang disampaikan oleh Ibu Imas selaku guru kelas dan bendahara umum, bahwa MI PUI Kaum Banjarsari memiliki prosedur dan tata tertib bagi guru dan siswa. Prosedur dan tata tertib tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh warga MI PUI Kaum Banjarsari dalam mengelola dan melaksanakan tugas di lembaga pendidikannya. Rasa tanggung jawab pendidik dalam mengajar dilihat dari kedisiplinannya masuk dan mengajar di kelas secara intens meskipun banyak sekali persoalan yang terjadi khususnya di internal MI PUI Kaum sendiri. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah kompensasi yang diberikan kepada guru terbilang kecil, tidak menentu dan tidak teratur. Status pendidik di MI PUI Kaum Banjarsari beragam, beberapa guru sudah masuk golongan inpassing atau guru bukan pegawai negeri sipil (GBPNS). Inpassing ini merupakan proses penyetaraan pangkat, golongan dan jabatan GBPNS dengan PNS yang bertujuan agar tertib dalam hal administrasi, pemetaan guru dan kepastian pemberian tunjangan yang menjadi haknya. Sutadi, “Impelementasi Kebijakan Inpassing Jabatan Guru Bukan PNS SMP Swasta Kabupaten Kendal,” *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik* 3, no. 1 (2018), hlm.51-52. Selain GBPNS, sebagian besar guru MI PUI Kaum masih berstatus guru honorer yang mana beberapa guru honorer dengan masa jabatan minimal 3 tahun sudah mendapatkan tunjangan fungsional guru non PNS dengan besaran biaya Rp. 250.000,- s.d Rp. 300.000,- perbulannya. Kemudian, jika guru tersebut murni berstatus guru honorer saja tanpa mendapatkan tunjangan fungsional, maka tunjangan yang diberikan hanya dari dana bantuan operasional sekolah (BOS) yang didapatkan dari pemerintah disesuaikan dengan masa jabatan, waktu mengajar, dan lain sebagainya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, kepala MI PUI Kaum Banjarsari juga menginformasikan bahwa sekitar tahun 2014 sampai dengan 2017 tunjangan inpassing untuk guru tidak diturunkan, kepala madrasah sendiri tidak mengetahui lebih jelas alasan mengapa hal tersebut terjadi. Kemudian pada akhir

tahun 2017 tunjangan tersebut diturunkan kepada guru berstatus GBPNS. Meskipun selama kurang lebih 3 tahun tunjangan inpassing tidak dialokasikan kepada yang berhak menerimanya dan gaji yang diterima oleh guru honorer khususnya guru di MI PUI Kaum Banjarsari masih dibawah upah minimum regional (UMR) kabupaten Ciamis, akan tetapi motivasi mengajar para pendidik MI PUI Kaum Banjarsari sangatlah tinggi. Hal ini dilihat dari bagaimana proses mengajar guru MI PUI Kaum Banjarsari yang penuh tanggungjawab, disiplin dan ikhlas sehingga dapat melahirkan siswa yang memiliki banyak prestasi dan lulusan yang masuk ke sekolah menengah pertama (SMP) *favorite* di kecamatan Banjarsari. Dalam keadaan pandemi sekalipun MI PUI Kaum Banjarsari mampu mendapatkan 3 rombongan belajar (rombel), satu rombel kurang lebih terdiri dari 25 siswa. Hal tersebut dapat diraih karena MI PUI Kaum telah memiliki citra baik di masyarakat khususnya kecamatan Banjarsari. Pada dasarnya, seseorang melakukan suatu hal karena memiliki tujuan dan motif tertentu. Dapat dikatakan bahwa jika seorang guru memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji besar, tentunya profesi guru bukanlah pilihan yang tepat.

Alasan utama pendidik MI PUI Kaum Banjarsari memilih menjadi guru adalah karena keinginan dan kegemarannya mengajar, karena ketika seseorang menjadi guru maka mereka tidak akan berhenti untuk terus belajar dan mengajar serta memiliki kontribusi bagi Negara untuk bersama-sama membangun bangsa yang *melek* akan pendidikan. Ibu Sofiah selaku Kepala Madrasah selalu menanamkan kebesaran hati dalam mengajar, yang mana ketika guru sudah masuk ke kelas maka niat yang harus ditanamkan adalah hanya untuk beribadah kepada Allah dengan cara memberikan pengajaran kepada siswa dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang. Sehingga mereka yakin bahwa atas dasar perbuatan baik maka Allah senantiasa akan memberikan rezeki, ketenangan dan kedamaian dalam kehidupan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa salah satu motivasi mengajar guru MI PUI Kaum Banjarsari hanya karena ibadah kepada Allah. Hal tersebut sesuai dengan makna ihsan pada Qur'an Surat Yunus ayat 26 yang berbunyi :

﴿لِّلَّذِينَ أَحْسَنُوا الْاِحْسٰنٰى وَزِيَادَةٌ ۗ وَلَا يَرْهَقُ وُجُوْهُهُمْ قَتَرٌ ۗ وَلَا ذِلَّةٌ ۗ اُولٰٓئِكَ اَصْحٰبُ الْجَنَّةِ ۗ هُمْ فِيْهَا خٰلِدُوْنَ

"Bagi orang-orang yang berbuat baik, ada pahala yang terbaik (surga) dan tambahannya. Dan wajah mereka tidak ditutupi debu hitam dan tidak pula dalam kehinaan. Mereka itulah penghuni surga, mereka kekal di dalamnya."

Dalam ayat tersebut terdapat kata *أَحْسَنُوا* yang berarti perbuatan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa ihsan itu dapat diartikan sebagai iman kepada Allah, seseorang yang beriman dan tidak mengurangi kewajibannya, memegang teguh kebenaran. Maka berdasarkan ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah senantiasa memberikan pahala dan tambahannya kepada seseorang yang berlaku ihsan. Tambahan disini juga dapat diartikan rezeki yang datang dari Allah. Hasan Basri, "Konsep Ihsân Menurut Para Mufassir Al- Qur'an Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan," International Conference on Islam in Malay World, 2019, hlm. 322. Selain itu, ayat yang menerangkan tentang ihsan terdapat pada Qur'an Surat An Nahl ayat 90 yang berbunyi :Basri, hlm.320.

﴿اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِتْيٰى ذٰى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَاۗءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berbuat adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat dan Dia melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

Ayat diatas menerangkan bahwa seruan Allah kepada manusia khususnya umat Islam untuk selalu melakukan perbuatan baik. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan sosial yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia memerlukan interaksi sosial yang baik dengan sesamanya. Interaksi sosial yang baik dapat terjalin apabila kita sebagai manusia beragama melakukan perbuatan kebajikan. Selanjutnya, niat atau motif berperilaku atas dasar ibadah dan mencari keridhaan Allah maka hal itu disebut dengan transendensi diri. Ketika motivasi seorang pendidik dalam mengajar hanya karena Allah maka proses tersebut disebut dengan ikhlas. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah Qur'an Surat Al-An'am ayat 162 yang berbunyi :(Arifin, 2020)

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“Katakanlah (Muhammad), ‘Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh Alam.’”

Ayat tersebut diatas sejalan dengan prinsip mengajar yang ditanamkan oleh Kepala MI PUI Kaum Banjarsari bahwa setiap guru mengajar harus memiliki motif atau diniatkan beribadah kepada Allah. Oleh karenanya, meskipun dalam kehidupan ini membutuhkan aspek finansial untuk bertahan hidup, akan tetapi jika kita beribadah kepada Allah, Tuhan seluruh alam ini maka guru tidak akan merugi. Jika motif mengajar atas dasar ingin mencerdaskan kehidupan bangsa saja atau ingin mendapatkan karir cemerlang atau bahkan ingin mendapatkan gaji, namun bukan atas dasar ibadah kepada Allah, maka Allah juga akan senantiasa mengabulkan do'a hambanya yang bersungguh-sungguh. Akan tetapi, kasih sayang Allah itu sangatlah luas, manusia mungkin hanya bisa mengukur kenikmatan dari segi materi saja. Namun, Allah maha Mengetahui bahwa manusia juga membutuhkan dorongan spiritual dan psikis, rasa aman, ketenangan dan juga kenikmatan dalam hidup. Seluruh hal itu bisa manusia dapatkan jika mereka beribadah kepada Allah, karena Allah-lah yang memiliki seluruh alam ini.

KESIMPULAN

Motivasi merupakan dorongan yang didapatkan manusia dari segi internal maupun eksternal. Dorongan tersebut didapatkan agar manusia bisa melakukan sesuatu sesuai tujuan dan keinginannya. Abraham Maslow mengungkapkan 5 hierarki kebutuhan manusia antara lain : (1) kebutuhan sosial (*social needs*); (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*); (3) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*); (4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*); (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Seiring berjalannya waktu Maslow menemukan beberapa individu yang dapat mengaktualisasikan diri melampaui kemampuan dan pengalamannya sendiri, sehingga kemampuan tersebut disebut dengan transendensi diri. *Self Transcendence* dalam Islam dikaitkan dengan konsep Ihsan, bahwa ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan maka mereka akan senantiasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga, jika diterapkan dalam kegiatan mengajar maka seorang guru yang melibatkan konsep ihsan dalam proses belajar, senantiasa ia akan bersikap tanggung jawab, disiplin dan memberikan pengajaran dengan penuh kasih sayang. Sikap tersebut disebut ihsan apabila perilaku seorang guru dalam mengajar selalu sama meskipun dilihat atau tidak oleh pemimpinnya. Karena ihsan disini seperti konsep beribadah bahwa seseorang beribadah seolah-olah ia sedang melihat Allah, sehingga ada dan tidaknya seorang pemimpin yang mengontrol pekerjaannya, maka ia tetap mengajar dengan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu, konsep ihsan disini juga dibarengi dengan sikap ikhlas. Ketika ihsan sudah diimplementasikan dengan baik, maka sebaiknya sikap ikhlas juga ditanamkan dengan baik. Karena ikhlas merupakan salah satu upaya untuk seorang hamba dapat menikmati kehidupannya dengan kedamaian dan penuh rasa syukur.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hunowu, M. (2016). Konsep Fullday School dalam Perspektif Sosiologi Pendidikan. *Jurnal Irfani*, 12(1), 117. <https://doi.org/http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>
- Ahmadi, R. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.
- Amir, A., Wahid Syafar, A., & Saharuddin, K. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 4(7), 44–50.
- Aprijon, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sltu Di Kecamatan Bangkinang. *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan*, 13(1), 44–57.

- Arifin, Z. (2020). *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen (Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an)* (I. Machali (ed.); Cetakan 1). Remaja Rosdakarya.
- Basri, H. (2019). Konsep ihsân menurut para mufassir al- qur'an dan implikasinya terhadap pendidikan. *International Conference on Islam in Malay World*, 318–330.
- Hadi, N. (2019). Islam, Iman Dan Ihsan Dalam Kitab Matan Arba'In An-Nawawi: Studi Materi Pembelajaran Pendidikan Islam dalam Perspektif Hadis Nabi SAW. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 9(1), 1–18.
- Hatta, M. (2019). Implementasi Isi Atau Materi Pendidikan (Iman, Islam, Ihsan, Amal Saleh, Dan Islah) Di Sd Muhammadiyah 7 Pekanbaru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v2i1.7121>
- Kusuma Wulandari, J., & Nugrahani, R. (2021). Membangun Motivasi (Self Transendence) Pendidik di MI Muhammadiyah Al-Muttaqien Sleman. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(02), 215–228. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i02.134>
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Ramadhoni, R. (2019). Implementasi Penggajian Guru Honorer Di Sekolah Dasar. *Jibm*, 2(1), 21–28.
- Rangga, R., & Naomi, P. (2007). Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Paramadina). *Abmas*, 79, II, 1–8.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sondang P, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (4th ed.). PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutadi. (2018). Impelementasi Kebijakan Inpassing Jabatan Guru Bukan PNS SMP Swasta Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 46–62.
- Thoha, M. (2016). Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Operasional. In *Buku Pustaka Radja*.
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Zein, R. (2020). *Olah Data Kualitatif in Handout Metodologi Penelitian*.