

MOTIVASI DAN ETOS KERJA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Oleh: Mulyadi Hermanto Nst

Abstraction

Motivation is a change in energy in a person that is characterized by the emergence of "feeling" and preceded by a response to the existence of a goal. Motivation can run smoothly if it is equipped with ethics or work ethic. A high work ethic will result in high morale and productivity. The Prophet Muhammad in some of his hadith always said that his people always worked hard and were passionate about adding various knowledge and skills. Understanding the goals, types, functions and elements of motivation is the process of achieving motivation results.

Work Ethics is defined as a mental attitude that reflects truth and sincerity and a sense of responsibility to increase productivity, sincerity or enthusiasm in work, a moral view on the work carried out. From this formula we can see how the Work Ethic is seen from the practical side, namely the attitude that leads to respect for work and efforts to increase productivity.

Keywords: motivation, work ethic and Islamic Education.

I. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan..

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan hidup yang beragam. Keragaman itu dapat dikelompokkan menjadi dua bahagian yang mendasar, **pertama**, kebutuhan untuk keberlangsungan hidup dan pelestarian jenis (*species*); dan **kedua**, kebutuhan untuk mencapai ketenangan jiwa dan kebahagiaan hidup. Kedua kebutuhan inilah yang mendorong atau memotivasi manusia melakukan aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut.¹

Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang

¹ Muhammad Utsman Najati, *Psikologi Dalam Perspektif Hadis*, terj. (Jakarta : Pustaka al-Husna Baru, 2004), h. 1.

melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Dengan motivasi yang terpelihara baik diharapkan tujuan dan target yang ditetapkan dapat dicapai. Dengan demikian faktor motivasional menjadi sesuatu yang sangat penting, oleh karena segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan target serta pencapaian tujuan selalu diawali dengan satu titik yaitu motivasi. Titik awal yang baik cenderung akan mempunyai tindak lanjut yang baik sampai akhirnya tujuan tersebut dapat tercapai dengan gemilang.

Memberikan motivasi kepada seseorang siswa, berarti menggerakkan siswa untuk *melakukan* sesuatu atau *ingin melakukan* sesuatu. Pada tahap awalnya akan menyebabkan si subjek belajar merasa ada kebutuhan dan ingin melakukan sesuatu kegiatan belajar. Hal ini bahwa seseorang melakukan aktivitas itu didorong oleh adanya faktor-faktor kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Sebenarnya semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan, kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan bersifat biologis maupun psikologis. Dengan demikian, dapatlah ditegaskan bahwa motivasi, akan selalu berkait dengan soal kebutuhan. Sebab seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa ada suatu kebutuhan. Kebutuhan ini timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau rasa ketegangan yang menuntut suatu kepuasan. Kalau sudah seimbang dan terpenuhi pemuasannya berarti tercapailah suatu kebutuhan yang diinginkan. Keadaan yang tidak seimbang atau adanya rasa yang tidak puas itu, maka diperlukan motivasi yang tepat. Kalau kebutuhan itu telah terpenuhi maka aktivitas itu akan berkurang dan sesuai dengan dinamika kehidupan manusia, sehingga akan timbul tuntutan kebutuhan yang baru. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia bersifat dinamis, berubah-ubah sesuai dengan sifat kehidupan manusia itu sendiri.

Apabila siswa mendapat motivasi yang kuat yang diperolehnya, maka ia akan dapat menjalani proses belajar dengan baik dan lancar. Dengan sendirinya, ia akan bisa mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam belajar. Jika seorang siswa mampu mengatasi hambatan yang muncul dalam belajar, ia akan dapat berpartisipasi maksimal dalam arti bisa memberikan aktivitasnya dalam proses pengajaran.

Banyak upaya yang bisa dilakukan untuk memacu motivasi. Dan motivasi dapat berjalan dengan lancar bila dilengkapi dengan etika atau etos kerja. Etos kerja yang tinggi

akan menghasilkan semangat dan produktivitas yang tinggi. Nabi Muhammad SAW dalam beberapa haditsnya selalu menyampaikan agar umatnya senantiasa bekerja keras dan semangat dalam menambah berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Dalam penulisan ini, penulis akan membahas tentang motivasi, etos kerja dan fungsi keduanya dalam pengelolaan pendidikan Islam.

II. MOTIVASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM.

A. Pengertian Motivasi.

Kata Motif, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (*kesiapsiagaan*). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.²

Menurut Mc.Donald dalam Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc.Donald ini mengandung tiga elemen penting :

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem "neurophysiological" yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa, "*feeling*", afeksi seseorang. Afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong

² Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. (PT.Rajarafindo Persada. Jakarta, 2010), h. 73.

oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah *tujuan*. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.³

B. Tujuan Motivasi .

1. Motivasi membangkitkan energy.
2. Motivasi mengarahkan seseorang pada tujuan-tujuan tertentu.
3. Motivasi mendorong orang untuk memulai kegiatan serta bertahan melakukan aktivitas tersebut.
4. Motivasi dapat menimbulkan minat seseorang terhadap sesuatu, mempelajarinya secara lebih bermakna, dan mempraktekkannya.⁴

Dalam kegiatan belajar, motivasi sangat diperlukan, dengan kata lain hasil belajar akan menjadi optimal, kalau ada motivasi. Karena motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Motivasi belajar merupakan kekuatan mental yang mendorong terjadinya proses belajar. Motivasi belajar pada diri murid dapat menjadi lemah. Lemahnya motivasi, atau tidak adanya motivasi belajar akan melemahkan kegiatan belajar. Selanjutnya mutu hasil belajar akan menjadi rendah, oleh karna itu, motivasi belajar pada diri murid perlu diperkuat terus menerus. Agar murid memiliki motivasi belajar yang kuat, pada tempatnya diciptakan suasana belajar yang menggembirakan.

C. Jenis Motivasi.

Secara garis besar motivasi berdasarkan sumbernya dibedakan atas dua jenis, sesuai apa yang dikemukakan oleh Muhibbin Syah bahwa motivasi dibedakan atas dua macam :

1. *Motivasi Intrinsik*, adalah motivasi yang murni yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya. Dalam hal belajar motivasi seperti ini perasaan menyenangkan materi dan kebutuhan terhadap materi tersebut.
2. *Motivasi ekstrinsik*, adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang, seperti pujian, hadiah, peraturan dan tata tertib, suri tauladan orang tua, guru dan sebagainya.⁵

³ *Ibid.*. h. 73-74.

⁴ <http://JokoPrayitno.blogspot.com> *Motivasi Dalam Belajar*.

Bila kita cermati kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar para ahli mengelompokkan motivasi atas dua jenis saja, yaitu motivasi intrinsik (bersumber dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (bersumber dari luar diri individu). Terlihat juga bahwa para ahli mengelompokkan motivasi dalam berdasarkan sumber atau asal dorongan yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut seorang Psikolog, motivasi juga ada dua macam :

1. Motivasi *Internal*, yaitu motivasi yang diciptakan dari dalam. Motivasi ini akan membuat seseorang dapat melakukan suatu kegiatan yang bermanfaat bagi dirinya secara awet.
2. Motivasi *External*, yaitu motivasi yang tercipta akibat pengaruh dari luar. Biasanya motivasi ini akan dapat mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan yang bermanfaat dan secara awet apabila dapat diubah menjadi motivasi internal.⁶

D. Fungsi Motivasi Belajar.

Seseorang melakukan suatu aktivitas karena dianggapnya aktivitas itu berguna atau berfungsi bagi dirinya maupun orang lain. Menurut Sardiman fungsi motivasi ialah :

1. Mendorong individu untuk berbuat atau melakukan aktifitas berarti sebagai penggerak atau motor yang melepas energi yang ada didalam diri individu.
2. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai oleh individu tersebut.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan apa yang harus dilakukan individu yang cocok dengan tujuan yang akan dicapainya dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan lainnya yang tidak bermanfaat bagi tujuannya.⁷

Menurut Purwanto dalam Hamzah mengatakan fungsi motivasi ada empat :

1. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.

⁵ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Remaja Rosda Karya, Bandung, 1996), h. 136-137.

⁶ Hernowo, *Menjadi Guru*, (Bandung MLc 2005), h. 43.

⁷ Sardiman. *Interaksi dan motivasi dalam belajar mengajar* (Jakarta. Rajagrafindo Persada. 2010), h. 84-85.

3. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas bentangan jalan yang harus ditempuh.
4. Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas tentang fungsi motivasi belajar sama mengarahkan kepada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁸

Seseorang melakukan suatu aktivitas karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dan tepat diberikan guru kepada murid dalam bertanya pada saat proses belajar dan mengajar dan memberikan hadiah-hadiah, maka murid akan bersemangat untuk bertanya jawab tanpa rasa takut atau malu sehingga akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan suasana belajar tidak kaku.

Guru akan senang apabila murid mempunyai respon terhadap apa yang disampaikannya. Keaktifan murid juga menentukan dalam pencapaian hasil belajar.

E. Unsur-unsur Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar.

1. Cita-cita atau aspirasi murid.

Motivasi belajar tampak pada keinginan anak sejak kecil seperti keinginan belajar, berjalan, makan, bermain, dapat membaca, bernyanyi dan sebagainya.

2. Kemampuan murid.

Keinginan anak perlu dibarengi dengan kemampuan atau kecakapan mencapainya, keinginan membaca perlu dibarengi dengan kemampuan mengenal dan mengucapkan bunyi huruf-huruf.

3. Kondisi murid.

Kondisi yang meliputi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar, seseorang murid yang sedang sakit akan terganggu perhatian belajarnya.

4. Kondisi lingkungan murid.

Lingkungan murid dapat berupa keadaan alam, tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan bermasyarakat.

5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran.

⁸ Hamzah b. Uno, *Teori Motivasi & pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm : 64-65.

Murid memiliki perasaan, perhatian dan kemauan, ingatan dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidup.

6. Upaya guru dalam membelajarkan murid.

Guru adalah seorang pendidik profesional dan bergaul setiap hari dengan murid, intensitas pergaulan tersebut mempengaruhi dalam perkembangan jiwa murid.⁹

F. Bentuk-bentuk Motivasi dalam Pendidikan Islam.

Ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan dan memberikan motivasi pada siswa dalam kegiatan belajar di sekolah.

1. Memberikan Pujian.

Apabila ada siswa yang sukses yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, perlu diberikan pujian. Pujian ini adalah berbentuk *reinforcement* yang positif dan sekaligus merupakan motivasi yang baik. Oleh karena itu, supaya pujian ini merupakan motivasi, pemberiannya harus tepat. Dengan pujian yang tepat akan memupuk suasana yang menyenangkan dan mempertinggi gairah belajar serta sekaligus akan membangkitkan harga diri.

2. Memberikan Perhatian.

Untuk tetap mendapatkan perhatian, sekali-kali pengajar dapat melakukan hal-hal yang luar biasa, misalnya meminta siswa untuk menyusun soal-soal tes, menceritakan problem guru dan belajar, dan sebagainya.¹⁰

3. Memberi ulangan.

Para siswa akan menjadi giat belajar kalau mengetahui akan ada ulangan. Oleh karena itu, memberi ulangan ini juga merupakan sarana motivasi.

4. Hadiah.

Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidaklah selalu demikian. Karena hadiah untuk suatu pekerjaan, mungkin tidak akan menarik bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat untuk sesuatu pekerjaan tersebut. Namun hadiah juga dapat membangkitkan motivasi bila setiap orang mempunyai harapan untuk memperolehnya.

⁹ Dimiyati, h. 98.

¹⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 177.

5. Memberi angka/Nilai.

Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan belajarnya. Banyak siswa belajar, yang utama justru untuk mencapai angka/nilai yang baik. sehingga siswa biasanya yang dikejar adalah nilai ulangan atau nilai-nilai pada raport angkanya baik-baik. angka-angka yang baik itu bagi para siswa merupakan motivasi yang sangat kuat.

6. Mengetahui Hasil.

Dengan mengetahui hasil pekerjaan, apalagi kalau terjadi kemajuan, akan mendorong siswa untuk lebih giat belajar. Semakin mengetahui bahwa grafik hasil belajar meningkat, maka ada motivasi pada diri siswa untuk terus belajar, dengan suatu harapan hasilnya terus meningkat.

7. Memberi tugas.

Memberi anak-anak kesempatan memperoleh sukses dalam pelajaran, tidak berarti bahwa mereka harus diberi pekerjaan yang mudah saja. Tugas yang sulit yang mengandung tantangan bagi kesanggupan anak, akan merangsangnya untuk mengeluarkan segenap tenaganya. Tentu saja tugas itu selalu dalam batas kesanggupan anak. Menghadapkan anak dengan problem-problem merupakan motivasi yang baik.¹¹

8. Saingan/kompetisi.

Saingan atau kompetisi sebagai alat motivasi untuk mendorong belajar siswa. Persaingan, baik persaingan individual maupun persaingan kelompok dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Untuk tetap mendapatkan perhatian, sekali-kali pengajar dapat melakukan hal-hal yang luar biasa, misalnya meminta siswa untuk menyusun soal-soal tes, menceritakan problem guru dan belajar, dan sebagainya.¹²

Apabila siswa mendapat motivasi yang kuat yang diperolehnya, maka ia akan dapat menjalani proses belajar dengan baik dan lancar. Dengan sendirinya, ia akan bisa mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam belajar. Jika seorang siswa mampu

¹¹ Nasution, *Op. Cit.* h. 81.

¹² Slameto, *Op. Cit.*

mengatasi hambatan yang muncul dalam belajar, ia akan dapat berpartisipasi maksimal dalam arti bisa memberikan aktivitasnya dalam proses pengajaran.

G. Beberapa Teori Motivasi.

Terdapat beberapa teori motivasi yang telah dikembangkan oleh para pakar psikologi, sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing. Di antara teori yang terkenal adalah sebagai berikut :

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Humanistik).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai tujuh hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok dan menjalin hubungan dengan orang lain. Di dalam kebutuhan sosial ini terdapat kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status, seseorang harus berprestasi, menjadi kompeten, serta mendapat pengakuan sebagai orang yang berprestasi dan kompeten untuk dapat dihargai.
- e. Kebutuhan intelektual (*intellectual needs*) terdapat di dalamnya adalah individu memperoleh pemahaman dan pengetahuan.
- f. Kebutuhan estetis (*aesthetic needs*), setelah mencapai tingkatan intelektual tertentu, maka individu akan memikirkan tentang kebutuhan akan keindahan, kerapian, serta keseimbangan.
- g. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata agar dapat menemukan pemenuhan pribadi dan mencapai potensi diri.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan

menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi kepada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Aplikasi teori humanistik lebih mneunjuk pada ruh atau spirit selama proses pembelajaran yang mewarnai metode-metode yang ditetapkan. Peran guru dalam pembelajaran humanistik adalah menjadi fasilitator bagi para siswa sedangkan guru memberikan motivasi, kesadaran mengenai makna belajar dalam kehidupan siswa. Guru memfasilitasi pengalaman belajar kepada siswa dan mendampingi siswa untuk memperoleh tujuan pembelajaran.

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi).

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulas, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependent mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai

performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Menurut Mc Clelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum, yaitu :

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.
- b. Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”).

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E=Existence (kebutuhan akan eksistensi), R=Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G=Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting :

- a. Secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “Existence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “Relatedness” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow. “Growth” mengandung makna sama dengan “self actualization” menurut Maslow.
- b. Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :
 - Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
 - Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

- Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor).

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini, yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5. Teori Vroom (1964).

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. *Ekspektasi* (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.

- b. *Instrumentalis*, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- c. *Valensi*, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

III. ETOS KERJA.

A. Pengertian Etos Kerja.

Yang dimaksud etos kerja adalah nilai yang melandasi norma-norma tentang kerja. Etos berarti watak dasar suatu masyarakat, sedangkan perwujudan luarnya adalah struktur dan norma sosial. Dalam masyarakat yang memiliki penghargaan tinggi terhadap kerja, orang yang menganggur biasanya mempunyai status sosial rendah atau dianggap rendah. Dalam masyarakat seperti ini, semangat dan produktivitas kerja warga masyarakat biasanya tinggi, misalnya yang tampak pada masyarakat Jepang.

Secara etimologis istilah *etos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata *etos* berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *Ethikos* yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi '*etika*'. Dalam bahasa Inggris *Etos* dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain '*starting point*', '*to appear*', '*disposition*' hingga disimpulkan sebagai '*character*'. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai 'sifat dasar', 'pemunculan' atau 'disposisi/watak'. Aristoteles menggambarkan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai 'kompetensi moral'. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga 'keahlian' dan 'pengetahuan' tercakup didalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara. Disini terlihat bahwa etos dikenali berdasarkan sifat-sifat yang dapat terdeteksi oleh indera. *Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *guiding beliefs of a person, group or institution*; etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau

suatu institusi. A. S. Hornby¹³ dalam *The New Oxford Advances Learner's Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *the characteristic spirit, moral values, ideas or beliefs of a group, community or culture*; karakteristik rohani, nilai-nilai moral, ide atau keyakinan suatu kelompok, komunitas, atau budaya. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos diartikan dalam dua pemaknaan; 1. *the disposition, character, or attitude peculiar to a specific people, culture or a group that distinguishes it from other peoples or group; fundamental values or spirit; mores*; disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain; nilai atau jiwa yang mendasari; adat-istiadat. Makna berikutnya yaitu 2. *The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like*; Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Anoraga,¹⁴ Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas, kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi,

¹³ Hornby, A S., *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English* (5th ed.); (Great Britain : Oxford University Press,1995).

¹⁴ Anoraga, Drs. Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992).

kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo¹⁵ lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

B. Aspek-Aspek Etos Kerja.

Menurut Sinamo,¹⁶ setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

¹⁵ Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*, (Bogor : Grafika Mardi Yuana, 2005).

¹⁶ *Ibid.*

2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirilah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Anoraga,¹⁷ juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dalam penulisannya, Akhmad Kusnan¹⁸, menyimpulkan pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur Etos Kerja. Menurutnya Etos Kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki Etos Kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,

¹⁷ Anoraga, *Op. Cit.*

¹⁸ Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/index.php> [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM].*

2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai aspek yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Agama
2. Budaya
3. Sosial Politik.
4. Kondisi Lingkungan/Geografis
5. Pendidikan
6. Struktur Ekonomi
7. Motivasi Intrinsik individu.

D. Kualitas Etik Kerja.

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridhanya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan

aktivitas yang berguna. Semboyangnya adalah “*tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal.*” Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etik kerja yang Islami harus diperhatikan.

Berikut ini adalah kualitas etik kerja yang terpenting untuk dihayati :

1. ***As-Shalah*** (Baik dan Bermanfaat).
2. ***Al-Itqan*** (Kemantapan atau *Perfectness*).
3. ***Al-Ihsan*** (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi).
4. ***Al-Mujahadah*** (Kerja Keras dan Optimal).
5. ***Tanafus*** dan ***Ta’awun*** (Berkompetisi dan Tolong-Menolong).
6. **Mencermati Nilai Waktu.**

IV. FUNGSI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN ISLAM.

Telah kita ketahui bahwa semangat dan produktivitas kerja warga masyarakat dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerjanya. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi dan akan menghasilkan semangat dan produktivitas yang tinggi pula. Sedangkan motivasi rendah akan mempengaruhi etos kerja yang rendah dan menghasilkan semangat dan produktivitas yang rendah pula. Nabi Muhammad Saw dalam beberapa haditsnya selalu menyampaikan agar umatnya senantiasa bekerja keras dan semangat dalam menambah berbagai ilmu pengetahuan dan ketrampilan.

V. PENUTUP.

Motivasi dan etos kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan seseorang. Demikian juga kesuksesan dalam pendidikan. Dengan etos kerja yang tinggi diharapkan seseorang menjadi cakap, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab, terutama pada dirinya sendiri.

Nabi Muhammad Saw menganjurkan umatnya agar bekerja dan berkarya dengan kemampuan sendiri untuk mencukupi kebutuhan hidup, mencari ilmu/belajar untuk meningkatkan kualitas diri, dan mengajarkan ketrampilan pada anak-anak.

Untuk melaksanakan anjuran Nabi tersebut ada beberapa hal yang bisa dilakukan, yaitu:

- a. Dalam bekerja dan berkarya, selain diperlukan pendidikan yang cukup dan semangat yang tinggi, juga harus dengan cara yang halal dan thayib, sesuai dengan ajaran Islam.
- b. Selalu menumbuhkan motivasi dan semangat kerjan untuk meningkatkan keilmuan dengan berbagai cara.
- c. Untuk mempelajari ketrampilan, akan lebih berhasil bila kesempatan untuk mempraktikkannya diberikan dengan luas.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Anoraga, Drs. Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992).

Hernowo, *Menjadi Guru*, (Bandung MLC 2005).

Hornby, A S., *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English* (5th ed.); (Great Britain : Oxford University Press,1995).

[http:// Joko Prayitno.blogspot.com](http://JokoPrayitno.blogspot.com) *Motivasi Dalam Belajar*.

Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian*; [http://www.damandiri.or.id/ index.php](http://www.damandiri.or.id/index.php) [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM].

Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Remaja Rosda Karya, Bandung, 1996).

Najati, Muhammad Utsman, *Psikologi Dalam Perspektif Hadis*, terj. (Jakarta : Pustaka al-Husna Baru, 2004).

Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. (PT.Rajarafindo Persada. Jakarta, 2010).

Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*, (Bogor : Grafika Mardi Yuana, 2005).

Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi & pengukurannya*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2007).