

MOTIVASI KERJA DI TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU
MUTIARA INSANI DELANGGU

Siti Zairotun¹

¹Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta
e-mail: st.zairotun@gmail.com

Received: 09/07/2019, Accepted: 25/07/2019, Published: 31/07/2019

ABSTRACT

Abstract Lambaga Islamic education is one of the educational institutions that is needed by the community, its existence is recognized to maintain the values and norms that apply in the community and according to the rules of the Qur'an. The presence of the Mutiara Insani Delanggu TKIT was able to help the Delanggu community in facilitating early childhood to develop according to their stages. Motivation is a psychological impulse that directs someone towards a goal. With sincere service motivation, educators and education staff will be able to work optimally. This institution seeks to implement motivational theories in the implementation of education. Abraham Maslow's theory of needs regarding variations in human needs is seen as organized in the form of hierarchies or levels. Every level of need can be met only if the previous level has been relatively satisfied. The expectation theory postulated by Vroom is that the higher a person's expectations of success, the greater the motivational force that will arise in working on the task. Goal setting holds that someone's motivational force is a challenging goal so that someone is motivated to achieve it. There are two models of motivation, namely intrinsic motivation is defined as a desire to do something because it really enjoys satisfaction in doing these actions, and extrinsic motivation is defined as a desire to pursue a goal caused by rewards like salary, and popularity.

Keywords: work motivation, TKIT, mutiara insani.

ABSTRAK

Lambaga pendidikan Islam merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, karena eksistensinya diakui masyarakat mampu mempertahankan nilai-nilai dan norma yang berlaku di masyarakat dan sesuai kaidah Al Qur'an. Kehadiran TKIT Mutiara Insani Delanggu mampu membantu masyarakat Delanggu dalam memfasilitasi anak usia dini untuk berkembang sesuai tahapannya. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Dengan motivasi pengabdian yang tulus, maka para pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat bekerja dengan optimal. Lembaga ini berusaha untuk mengimplementasikan teori-teori motivasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Teori kebutuhan oleh Abraham Maslow tentang variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hierarki atau jenjang. Setiap jenjang kebutuhan dapat dipenuhi hanya kalau jenjang sebelumnya relatif terpuaskan. Teori harapan yang dipostulatkan Vroom bahwa semakin tinggi ekspektansi seseorang terhadap suatu keberhasilan maka semakin besar pula *motivational force* yang akan timbul dalam mengerjakan tugas tersebut. Teori tujuan (*goal setting*) berpandangan bahwa sumber kekuatan motivasional (*motivational force*) seseorang adalah tujuan yang menantang sehingga seseorang terpicu semangatnya untuk mencapainya. Model-model motivasi ada dua, yaitu motivasi intrinsik didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan sesuatu karena memang menikmati kepuasan dalam melakukan tindakan tersebut, dan motivasi ekstrinsik yang didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan materi seperti gaji, dan popularitas.

Kata kunci: motivasi kerja, TKIT, mutiara insani.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan dipandang sebagai proses penting untuk memenuhi janji kemerdekaan, pendidikan yang berkualitas akan mencetak generasi masa depan yang berkualitas sehingga pendidikan sebagai kunci kemajuan suatu bangsa. Tujuan utama pendidikan mengarah kepada pengembangan dan pemberdayaan potensi manusia (Nata, 2001: 13). Elfachmi (2016: 16), menambahkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan sehingga dapat menjadi manusia ber peradaban, menjaga solidaritas, dan tulus dalam bekerja.

Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, hal ini dilandasi oleh mulai hilangnya moral dan karakter bangsa yang menjunjung tinggi nilai dan norma namun telah bergeser dan melenceng dari budaya bangsa Indonesia (Aminuddin, 2019: 23). Lembaga pendidikan Islam eksistensinya diakui masyarakat mampu untuk mempertahankan nilai-nilai dan norma yang berlaku di masyarakat dan sesuai kaidah Al-Qur'an. Munculnya lembaga pendidikan Islam dari tingkat PAUD sampai Perguruan Tinggi Islam harapannya mampu mempertahankan nilai-nilai dan norma kesopanan, sesuai dengan kaidah Al-Qur'an. Sehingga dewasa ini masyarakat berbondong-bondong menyekolahkan putra-putrinya di lembaga pendidikan Islam, seperti pondok pesantren, sekolah Islam terpadu baik TKIT, SDIT, SMPIT, ataupun SMAIT dan SMKIT serta perguruan tinggi Islam seperti UII, IAIN, UIN, dan STAIN.

Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TKIT) Mutiara Insani Delanggu adalah salah satu lembaga pendidikan Islam di wilayah Delanggu yang beralamat di Jalan Lingkar Utara Delanggu, Ngebong RT 01 RW 02, Delanggu, Klaten, Jawa Tengah. Lembaga ini dirintis karena adanya dorongan yang kuat akan keberadaan layanan pendidikan anak usia dini yang mengedepankan pendidikan agama yang lebih intensif dikemas dalam konsep

bermain sambil belajar. Keberadaan TKIT Mutiara Insani Delanggu sebagai buah dari kepedulian fatayat yaitu Siti Yulaikha, Umi Sarjiatun, Sri Witarni, dan Siti Zairotun untuk ikut andil dalam *iqamatuddin*. Berdiri sejak tahun 2003 bertepatan dengan tanggal 1 Juli 2003 dan mendapat ijin operasional dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten tertanggal 26 September 2006 Nomor: 421.1/2490/13/2006. Jumlah peserta didik pada tahun pertama 10 anak namun sekarang bertambah menjadi 121 anak dengan jumlah pendidik 13 orang dan tenaga kependidikan tiga orang dengan dua pengasuh untuk mendampingi putra-putri pendidik yang masih berusia kurang dari tiga tahun. Pada tahun 2008 atas dorongan dari para orang tua murid untuk membuka layanan kelompok bermain yang diperuntukan bagi anak-anak usia tiga sampai empat tahun agar mendapatkan layanan pendidikan yang sesuai dengan tahap perkembangannya maka dibukalah layanan Kelompok Bermain (KB) yang diberi nama KB Mutiara Insani Delanggu, sehingga sampai saat ini total anak menjadi 156 anak dengan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan 24 orang.

Kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sesuatu yang urgen dalam mengembangkan lembaga pendidikan untuk dapat eksis di wilayah Delanggu dari 38 lembaga lainnya. Setiap ada rekrutmen pendidik maupun tenaga kependidikan selalu diawali dengan wawancara kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan untuk menggali apa motivasi bekerja atau bergabung dengan TKIT Mutiara Insani Delanggu. Karena hal itu sangat penting untuk keberlangsungan pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Pengurus Yayasan yang mengelola TKIT Mutiara Insani Delanggu selalu menanyakan tentang motivasi mengapa melamar pekerjaan di TKIT Mutiara Insani Delanggu. Apabila calon pendidik dan tenaga kependidikan ditanya dengan jawaban dari pada menganggur, lebih baik mengajar di TK, atau dengan jawaban di TK pulangnya lebih cepat dari pada di SD, atau dengan jawaban ingin belajar maka calon pelamar tersebut tidak akan diterima sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Namun apabila calon pendidik dan tenaga kependidikan memberikan jawaban mau mengabdikan diri di TKIT Mutiara Insani Delanggu, maka dengan mudah mereka diterima.

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri seseorang muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku. Dengan motivasi pengabdian yang tulus, maka para pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat bekerja dengan optimal. Individu yang memiliki motivasi dari pada menganggur lebih baik mengajar TK, maka kinerjanya secara otomatis

tidak akan maksimal, begitu pula mereka dengan motivasi mengajar TK karena pulanginya lebih cepat dari pada di SD, mereka jika diterima juga belum tentu dapat bekerja optimal, karena terkadang ada banyak agenda kegiatan terkadang TKIT Mutiara Insani Delanggu sampai sore kepulangannya.

Setiap organisasi baik pendidikan maupun non pendidikan mengharapkan stafnya dapat memberikan produktivitas yang berkualitas dan terus meningkat. Schultz dan Schultz (2010: 181) menyatakan bahwa motivasi penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja keras dalam rangka memenuhi kebutuhannya sebagaimana dalam firman Allah S.W.T Surat Al-Jumu'ah Ayat 10:

﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ. ﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Dalam firman Allah S.W.T Surat Al-A'raf Ayat 56, memerintahkan untuk berdoa kepada-Nya dengan rasa takut akan siksa-Nya dan berharap pahala-Nya. Kasih sayang Allah S.W.T sangat dekat kepada setiap orang yang berbuat baik, dan pasti terlaksana.

﴿ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ. ﴾

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologis motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang berarti *to move* (untuk bergerak). Motivasi merupakan suatu perangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara

tertentu. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka. Motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Filosofi dan praktik motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas suatu pekerjaan (Wukir, 2013: 115). Sementara itu, Bangun (2012: 312), berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, yakni suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2008: 45), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Riyono (2012: 122) mengatakan bahwa kemunculan motivasi berkisar tentang dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Ada semacam desakan yang berasal dari dalam diri individu sehingga timbul dorongan untuk berperilaku. Sebagaimana digambarkan oleh Freud dalam Riyono (2012: 122) sebagai *unpleasurable tension*, yaitu suatu kondisi ketidaknyamanan psikologis yang menimbulkan ketegangan sehingga memicu perilaku.

Wade dan Tavis (2007: 144) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dalam diri manusia atau hewan yang menyebabkan organisme tersebut bergerak menuju tujuan yang dimiliki, atau bergerak menjauh dari situasi yang tidak diinginkan. Woodworth dalam Aisyah (2018: 51) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang melingkupi semua penggerak, motor, alasan-alasan atau dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga motivasi secara fundamental bersifat dinamis yang melukiskan ciri-ciri tingkah laku manusia yang terarah kepada tujuan.

Robins (1998) yang disitasi oleh Setiawan (2015: 48) menyatakan bahwa motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Sehingga motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi.

Teori Kebutuhan

Teori ini didasarkan pada pandangan Abraham Maslow tentang variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hierarki atau jenjang. Setiap jenjang kebutuhan dapat dipenuhi hanya kalau jenjang sebelumnya telah relatif terpenuhi (Alwisol, 2009: 201). Teori ini juga dikenal dengan Teori Hierarki Kebutuhan. Teori ini merupakan sintesis atau perpaduan teori holistik dinamis, karena Maslow mendasarkan teorinya dengan mengikuti tradisi fungsional James dan Dewey, yang dipadu dengan unsur-unsur

kepercayaan Wertheimer, Goldstein, dan psikologi Gestalt, dan dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler (Iskandar: 2016: 27).

Pada teori kebutuhan, jenjang motivasi bersifat mengikat, artinya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Maslow membagi kebutuhan menjadi kebutuhan karena kekurangan (*basic need*) yang terdiri dari *esteem needs*, *love needs/belonging needs*, *safety needs*, *physiological needs*; dan kebutuhan berkembang (*metaneed*) yaitu *self actualization needs* (Alwisol, 2009: 201).

Tabel 1. Hierarki Kebutuhan dari Maslow (Alwisol, 2009: 202-207)

Jenjang Need		Deskripsi
Kebutuhan Berkembang	<i>Self actualization needs</i>	Kebutuhan orang untuk menjadi yang seharusnya sesuai dengan potensinya. Kebutuhan akan kreatif, realisasi diri, dan pengembangan diri.
		Kebutuhan harkat kemanusiaan untuk mencapai tujuan, terus maju, menjadi lebih baik. <i>Being values</i> yang terdiri dari 17 kebutuhan yaitu keanggunan (<i>beauty</i>), bersemangat (<i>aliveness</i>), keunikan (<i>uniqueness</i>), bermain-main (<i>playfulness</i>), kesederhanaan (<i>simplicity</i>), kebaikan (<i>goodness</i>), teratur (<i>order</i>), kemandirian (<i>self sufficiency</i>), kemudahan (<i>effortlessness</i>), kesempurnaan (<i>perfection</i>), kelengkapan (<i>completion</i>), berisi (<i>richness</i>), hukum (<i>justice</i>), penyatuan (<i>dicotomy/ transcendence</i>), keharusan (<i>necessity</i>), kebulatan (<i>wholeness</i>), kebenaran (<i>truth</i>). <i>Being values</i> ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman, kemampuan kognitif secara positif, mencari kebahagiaan dan pemenuhan kepuasan. Masing-masing kebutuhan berpotensi sama, satu bisa mengganti lainnya.
Kebutuhan karena kekurangan (<i>basic need</i>)	<i>Esteem needs</i>	Kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, kepercayaan diri, dan kemandirian
		Kebutuhan prestise, penghargaan diri dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi penting, kehormatan, dan apresiasi.

	<i>Love needs/ belonging needs</i>	Kebutuhan kasih sayang, keluarga, sejawat, pasangan, anak. Kebutuhan menjadi bagian dari kelompok, masyarakat. Kegagalan kebutuhan cinta dan memiliki ini menjadi sumber hamper semua bentuk psikopatologi.
	<i>Safety needs</i>	Kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur, hukum, keteraturan, batas, bebas dari rasa takut dan cemas.
	<i>Physiological needs</i>	Kebutuhan homeostatis yakni makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks.

Menurut Saefullah (2013: 263), apabila semua kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki. Dari pandangan ini dapat dikatakan bahwa meskipun ada kebutuhan yang bisa dipenuhi sepenuhnya, kebutuhan tertentu yang telah dipuaskan secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Nurdin (2018: 76) menambahkan bahwa apabila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan tersebut akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, selanjutnya kebutuhan kedua mendominasi, namun meskipun kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya lebih kecil.

Feist dan Feist (2011: 332-336), menyatakan bahwa kebutuhan yang paling mendasar adalah kebutuhan fisiologis termasuk di dalamnya makanan, air, oksigen, mempertahankan suhu tubuh, dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan salah satunya kebutuhan yang dapat terpenuhi dan bahkan selalu terpenuhi. Ketika seseorang telah terpenuhi kebutuhan fisiologisnya, maka akan termotivasi dengan kebutuhan akan keamanan termasuk di dalamnya keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari kekuatan yang mengancam. Ketika kebutuhan ini telah terpenuhi maka akan termotivasi oleh kebutuhan akan cinta dan keberadaan yang didalamnya termasuk keinginan untuk berteman, kebutuhan untuk menjadi bagian dari sebuah keluarga, lingkungan masyarakat. Selanjutnya apabila hal ini sudah terpenuhi, maka akan mengejar kebutuhan akan penghargaan yang meliputi penghormatan diri, kepercayaan diri, kemampuan, dan pengetahuan yang orang lain hargai tinggi. Ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi, maka sebagian orang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri, meskipun

tidak semua orang yang sudah terpenuhi kebutuhan dasarnya maka akan terpenuhi pula kebutuhan aktualisasi diri.

Teori Harapan

Riyono (2012: 65), menyatakan bahwa teori harapan (*expectancy theory*) atau lebih dikenal dengan teori VIE (*Valence Instrumentality Expectancy*) yang dikemukakan oleh Vroom tahun 1964 dipostulatkan bahwa semakin tinggi ekspektansi seseorang terhadap suatu keberhasilan, maka semakin besar pula *motivational force* yang akan timbul dalam mengerjakan tugas tersebut. Implikasinya bahwa *motivational force* akan semakin tinggi sebanding dengan meningkatnya ekspektansi. Jika suatu tugas memiliki ekspektansi keberhasilan yang tinggi berarti kemungkinan gagalnya semakin rendah. Dengan perkataan lain bahwa semakin kecil resiko suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi *motivational force* yang ditimbulkannya.

Teori harapan (*expectancy theory*) didasarkan pada tiga persepsi yaitu *expectancy* (seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu yang akan mendapatkan hasil), *instrumentality* (seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi misal penghasilan, baik gaji, insentif, fasilitas transportasi, dan lain-lain), dan *valence* (seberapa penting pekerja menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya) (Saefullah, 2013: 264). Suhartini dan Gustiansyah (2004: 113), menambahkan bahwa *valence* merupakan nilai yang dirasakan oleh seorang individu atau *outcomes* yang mereka peroleh dari sebuah tugas. *Valence* ini bersifat respon positif maupun negatif bahkan netral. Selain itu *valence* juga sering disebut instrumentalis karena mencoba menjelaskan daya tarik sebuah *outcomes* terhadap anggota organisasi.

Suripto (2015: 116,) menyatakan bahwa seseorang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa ekspektansi dapat mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, karena manusia selalu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda menurut status sosialnya di masyarakat.

Hasil penelitian Putri dkk (2013: 40), mengemukakan bahwa pengukuran motivasi kerja karyawan dengan menggunakan *expectancy theory* menunjukkan bahwa karyawan PDAM X yang tergolong dalam motivasi rendah masih tinggi, hal ini dipengaruhi oleh meningkatnya gaji.

Teori Tujuan

Schultz dan Schultz (2010: 188) menyatakan bahwa teori tujuan atau *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke mendasarkan pada asumsi bahwa aspek

yang mempengaruhi motivasi adalah *goal setting* (penetapan target). Hal ini diasumsikan bahwa seseorang akan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik apabila dapat mencapai hasil kerja yang lebih tinggi jika memiliki target yang spesifik (Saefullah, 2013: 269). Riyono (2012: 59-64) menyatakan bahwa teori tujuan (*goal setting*) lebih percaya pada *internal force* dalam bentuk *goal* dan komitmen terhadap tugas. Teori ini berpandangan bahwa sumber kekuatan motivasional (*motivational force*) seseorang adalah tujuan yang menantang sehingga seseorang terpicu semangatnya untuk mencapainya. Semakin sulit suatu tujuan, maka akan semakin tinggi risikonya.

Hasil penelitian Purwanto (2014: 227), menyatakan bahwa apabila siswa mampu menemukan hal berharga dari kegiatan belajar dan hasil belajar yang dicapai, apabila siswa memiliki pengalaman berharga yang memupuk efikasi diri dalam belajar serta didorong untuk menerapkan *goal setting* dalam belajar, maka pada saat itulah pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru berkontribusi bagi penguasaan materi belajar sekaligus menumbuhkan motivasi berprestasi siswa.

Model-model Motivasi

Wade dan Tavris (2007: 144) membagi model motivasi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan sesuatu karena memang menikmati kepuasan dalam melakukan tindakan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan yang bersifat seperti gaji, dan popularitas.

Saefullah (2013: 265-269) membagi model-model motivasi menjadi:

1. Motivasi intrinsik, dalam motivasi ini Thomas menggambarkan staf sebagai orang yang termotivasi secara intrinsik apabila dia benar-benar peduli dengan pekerjaannya, mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya sebaik mungkin. Motivasi ini dapat dicapai ketika seseorang mengalami perasaan-perasaan adanya pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan. Pilihan sebagai peluang untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang masuk akal dan melaksanakannya dengan cara yang memadai. Kompetensi sebagai pencapaian yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihan dengan cara yang terampil. Penuh arti sebagai peluang untuk mengejar sasaran tugas yang bernilai, sasaran yang terjadi dalam skema yang

lebih besar. Kemajuan sebagai perasaan bahwa staf telah membuat langkah maju dalam mencapai tujuan.

2. Model Edwards. Model ini dikemukakan oleh Edwards yang disitasi oleh Ruch. Pada model ini kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan intrinsik yang tampak pada seseorang dengan kekuatan yang berbeda-beda, yaitu: a) *achievement* yakni kebutuhan untuk berbuat lebih baik daripada orang lain yang mendorong seseorang menyelesaikan tugas lebih sukses untuk mencapai prestasi yang tinggi, b) *deference* yakni kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji-muji orang lain, menyesuaikan diri dengan adat kebiasaan, c) *order* yakni kebutuhan untuk membuat rencana-rencana yang teratur, yang berhubungan dengan kerapian, mengorganisasi secara detail terhadap pekerjaannya, melakukan kebiasaan sehari-hari secara teratur, d) *exhibition* yakni kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha menjadi pusat perhatian orang lain, yang terlihat dari tindakan, cara bicaranya yang menyebabkan dirinya diperhatikan orang lain, e) *autonomy* yaitu kebutuhan untuk mandiri, tidak bergantung pada orang lain, independen atau tidak mau diperintah oleh orang lain, f) *affiliation* yaitu kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain, setia terhadap temannya, berpartisipasi dalam kelompoknya, g) *intraception* yaitu kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain, h) *succorance* yaitu kebutuhan untuk mendapatkan bantuan dari orang lain, simpati, kasih sayang (*afeksi*) dari orang lain, i) *dominance* yaitu kebutuhan untuk bertahan pada pendapatnya, menguasai, memimpin, menasihati orang lain, j) *abasement* yaitu kebutuhan yang menyebabkan individu merasa berdosa apabila ada kesalahan, merasa perlu diberi hukuman apabila tindakannya tidak benar, k) *nurturance* yaitu kebutuhan untuk membantu atau menolong orang lain apabila mereka dalam kesusahan, simpati, dan berbuat baik terhadap orang lain, l) *change* yaitu kebutuhan untuk membuat pembaharuan-pembaharuan, tidak menyukai hal-hal yang bersifat rutin, senang bepergian, membuat pertemuan dengan orang lain, m) *endurance* yaitu kebutuhan yang menyebabkan seseorang bertahan pada suatu tugas atau pekerjaan sampai selesai, tidak suka diganggu apabila sedang bekerja, n) *heterosexuality* yaitu kebutuhan yang mendorong aktivitas sosial seseorang dalam mendekati lawan jenis, mencintai lawan jenis, dan o) *aggression* yaitu kebutuhan

untuk mengkritik pendapat orang lain, membantah pendapat orang lain, menyalahkan orang lain, dan senang terhadap kekerasan.

3. *Organizational Justice* (keadilan organisasi) yakni sebuah organisasi baik pendidikan maupun non pendidikan dapat berbuat adil terhadap stafnya. Sudut pandang dari model ini adalah a) *equity theory* yakni staf menganggap partisipasinya dalam suatu tugas atau pekerjaan sebagai barter dengan memberikan kontribusi dalam bentuk keahlian dan kerja kerasnya, sebagai gantinya staf mengharapkan hasil kerja baik gaji maupun pengakuan, dan b) *procedural justice* yaitu apakah prosedur yang digunakan dalam membagikan hasil kerja pada karyawan cukup adil atau tidak, hal ini agar tidak menimbulkan kecemburuan antar staf.
4. Model *Equity* yakni ketika persepsi ketidakadilan terbentuk, staf mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah kontribusi mereka seperti staf mulai datang terlambat dengan tujuan mengurangi waktu dan kerja kerasnya yang mereka kontribusikan pada perusahaan. Dapat juga dengan tindakan yang lebih berat seperti absen, dan akhirnya keluar dari organisasi meskipun belum tentu semua staf yang tidak puas atau tidak mendapatkan keadilan akan keluar dari organisasi.
5. *Job Characteristic Model and Goal Setting* yakni motivasi yang tinggi dapat diraih melalui karakteristik dari tugas atau pekerjaan, yaitu *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *skill variety* (variasi keadilan), *autonomy* (otonomi), dan *feedback* (umpan balik).

Saefullah (2013: 269-270), menyatakan bahwa model-model motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 1) model tradisional, yakni model klasik yang dicetuskan oleh Frederick Winslow Taylor, bahwa motivasi pada seseorang hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik atau biologis, khususnya untuk pekerja hanya dapat dimotivasi dengan imbalan uang, 2) model *human relation* yakni menekankan pada hubungan manusiawi dengan penekanan pada kontak sosial sebagai kebutuhan bagi manusia dalam bekerja dalam suatu organisasi. Model ini dicetuskan oleh Elton Mayo sebagai akibat dari kejenuhan staf dalam melakukan pekerjaan yang sama secara berulang. Model ini menekankan pada urgensi penghargaan atau pengakuan terhadap kebutuhan sosial staf, 3) model sumber daya manusia yakni menekankan pada kebutuhan mendapatkan kepuasan bagi stafnya selain pemenuhan kebutuhan biologisnya.

HASIL PEMBAHASAN

Aplikasi teori kebutuhan di TKIT Mutiara Insani Delanggu dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan fisik, yakni yang berkaitan dengan homeostatik (usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum bagi para pendidik dan tenaga kependidikan). Dalam hal ini lembaga pendidikan menyediakan snack dan makan siang untuk para pendidik dan tenaga kependidikan. Anak-anak dan pendidik serta tenaga kependidikan tidak membawa bekal sendiri-sendiri, namun sudah disediakan oleh lembaga melalui katering lembaga, sehingga pemenuhan akan kebutuhan fisiologis yakni rasa lapar, haus, dan sebagainya terpenuhi yang harapannya kebutuhan di atasnya dapat terfasilitasi dan terpuaskan yang akhirnya dapat mencapai jenjang yang paling tinggi yakni aktualisasi diri.

Implementasi teori ini di TKIT Mutiara Insani Delanggu dapat dilihat dari keseriusan pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerjasama dalam suatu *team work* yang cerdas dan kompak. Mereka semakin semangat ketika dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari teman-temannya. Seperti pada program *home visit*, dapat selesai lebih awal maka pendidik mendapatkan hadiah berupa paket herbal dari lembaga, atau program lain seperti kerapian kelas dan tertib administrasi juga mendapatkan hadiah atau hanya sekedar hadiah menu makan siang yang istimewa.

Konsep layanan TKIT Mutiara Insani Delanggu dengan mengedepankan pelayanan prima atau *excellent service*. Dengan konsep ini memotivasi sivitas lembaga untuk mampu memberikan pelayanan yang maksimal, dari penyambutan anak-anak ketika datang dengan konsep *hospitality*, senyum, salam, sapa, dan sebagainya meskipun hanya sekedar basa-basi kepada anak-anak, dengan konsep ini anak maupun pengantar akan lebih percaya diri karena merasa eksistensinya dihargai oleh pendidik ataupun tenaga kependidikan.

Dipandang dari persepsi *valence*, TKIT Mutiara Insani Delanggu telah berusaha untuk memberikan gaji sesuai kemampuan lembaga yang dikelola oleh Yayasan, seperti bagi pendidik atau tenaga kependidikan yang berstatus guru tidak tetap, dan guru tetap dan tenaga kependidikan baik tetap maupun tidak tetap akan mendapatkan imbalan berupa gaji pokok, tambahan honorarium jam ngajar, uang transport, pulsa, non sembako dan beras sebesar 10 kilogram. Bagi pendidik dengan status pengabdian seperti santri tugas dari salah satu pondok pesantren maka mereka mendapatkan semuanya kecuali pulsa dan beras. Bahkan bagi guru yang memiliki putra atau putri yang belum masuk di layanan Kelompok Bermain mendapatkan subsidi bagi pengasuhan anaknya. Hal ini sangat urgen untuk

diperhatikan oleh lembaga agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengabdikan diri sepenuhnya untuk bersama-sama membesarkan TKIT Mutiara Insani Delanggu.

Implementasi dari teori tujuan dapat dilihat dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan TKIT Mutiara Insani Delanggu dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan yang tertuang dalam visi dan misi lembaga. Target di lembaga pendidikan TKIT Mutiara Insani Delanggu adalah terfasilitasinya seluruh aspek perkembangan yaitu nilai-nilai moral agama, fisik motorik, kognitif, sosial emosional, bahasa, dan seni. Serta memiliki kecakapan hidup, karakter baik yang kuat dan mampu menerapkan doa, hadits dan hafalan surat dalam kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN

Dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam untuk dapat eksis dan progresif, diperlukan motivasi kerja bagi para pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat terutama orang tua murid.

TKIT Mutiara Insani Delanggu merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di wilayah Delanggu yang berusaha memfasilitasi anak-anak usia dini untuk berkembang sesuai dengan tahapannya. Lembaga ini berusaha untuk mengimplementasikan teori-teori motivasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Di antaranya teori kebutuhan oleh Abraham Maslow, teori ekspektansi yang dikemukakan oleh Vroom, dan teori tujuan (*goal setting*). Model-model motivasi ada dua, yaitu motivasi intrinsik didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk melakukan sesuatu karena memang menikmati kepuasan dalam melakukan tindakan tersebut; dan motivasi ekstrinsik yang didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan yang bersifat seperti gaji, dan popularitas.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari Jurnal

- Aisyah, N. (2018). Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Manba: Jurnal STAI Al-Ma'arif Buntok*, VII(13).
- Aminuddin, M.Y. (2019). Perubahan Status Kelembagaan pada Perguruan Tinggi Agama Islam dalam Menghadapi Tantangan dan Peluang. *Ta'lim: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 2(1).

- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah*, 4(1).
- Nurdin, I.B. (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Purwanto, E. (2014). Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2).
- Putri, N.K., Pujanggoro, Arto, S., dan Ishak, A. (2013). Penggunaan *Expectancy Theory* dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan di PDAM X. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3(1).
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islam*, 1(2).
- Suhartini, dan Gustiansyah, R. (2004). Analisis Motivasi Kehadiran Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (Pendekatan Teori Pengharapan). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(9).
- Suripto, T. (2015). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Expectancy Theory* dalam Motivasi. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, V(2).

Sumber dari Buku

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anonimos (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- As'ad, Moh. (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elfachmi, K. A. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Feist, J. dan Feist, G.J. (2011). *Teori Kepribadian*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nata, Abuddin. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam*. Jakarta: Gramedia.
- Riyono, B. (2012). *Motivasi dengan Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Quality Publishing.
- Saefullah. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial an Organizational Psychology*. USA: Pearson Education, Inc., Publishing.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wade, C. dan Tavis, C. (2007). *Psikologi*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah* Yogyakarta: Multi Presindo.