

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi sangat penting bagi semua orang yang mempunyai permasalahan. Setiap individu di dunia ini pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya dan setiap individu harus melakukan aktualisasi diri jika menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya. Seperti yang disampaikan oleh Maslow bahwa orang-orang yang sehat adalah orang yang mengaktualisasikan diri. Maslow juga berpendapat bahwa semua manusia dilahirkan dengan kebutuhan-kebutuhan instrinsik yang universal yang akan mendorong untuk bertumbuh dan berkembang, untuk mengaktualisasikan diri kita, untuk menjadi semuanya sejauh kemampuan kita.¹ Jadi, potensi untuk pertumbuhan dan kesehatan psikologis ada sejak lahir, namun apakah potensi tersebut dipenuhi atau diaktualisasikan tergantung pada kekuatan-kekuatan individual dan sosial yang memajukan atau menghambat aktualisasi diri.² Hal ini menjelaskan pada kita bahwa setiap individu mampu mengoptimalkan dan mengaktualisasikan potensinya dan hal tersebut sangat tergantung pada kekuatan atau motivasi yang ada dalam dirinya.

Motivasi tidak lain sebagai bentuk manipulasi yang halus bahwa motivasi hanyalah suatu cara membuat orang melakukan keinginan anda, tanpa mereka

¹ Duane Schultz, 2007, *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*, terj. Yustinus, Kanisius, Yogyakarta, hal. 89.

² Duane Schultz, 2007, *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*, terj. Yustinus, hal. 89.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (*need*) dalam terminologi berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.⁵

³ Brian Clegg, 2000, *Instant Motivation= 79 Cara Instan Menumbuhkan Motivasi*, terj. Zulkifli Harahap, Erlangga, Jakarta, hal. 3.

⁴ Sondang P. Siagian, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 286-287.

⁵ Stephen P. Robbins, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, terj. Halida dan Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta, hal. 55.

Selain keempat kebutuhan diatas, menurut Maslow manusia belum merasa puas bila kebutuhan akan adanya dirinya belum diakui oleh masyarakat. Oleh karena itu manusia memerlukan kebutuhan yang terakhir atau yang kelima yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri, diakui oleh masyarakat dimana dia tumbuh. Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara,

7. Stephen P. Robbins, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, terj. Halida dan Dewi Sartika, hal. 56.

Tenaga pendidik sebagai bagian yang terpenting bagi sebuah lembaga pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap maju mundurnya lembaga tersebut sehingga dari beberapa sub bagian manajemen

Tenaga pendidik (Guru) bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, pada jalur pendidikan formal jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk pendidikan anak usia dini formal.¹³ Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik

¹³ Hamzah Nur, 2009, "Pendiklat Dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal MEDTEK*, (Online), Vol 1, No.2, Diakses Pada April 2015 Dari [Http://Ft-Unm.Net/Index.Php/Research.Html](http://Ft-Unm.Net/Index.Php/Research.Html).

Demikian halnya tenaga pendidik di pondok pesantren Al-Amin yang berjumlah 15 orang dari 9 laki-laki dan 6 perempuan, ¹⁵ merupakan salah satu komponen yang sangat penting yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia dibidang pembangunan. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang. Artinya, bahwa setiap pendidik mempunyai tanggung jawab terhadap santri atau peserta didiknya pada suatu kedewasaan.

¹⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2008, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hal. 229.

[illegible]

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

¹⁶ A. Najib Saifulloh, *Wawancara*, Mojokerto, 04 Oktober 2014.

1. Manfaat Teoritis

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak lembaga, penelitian tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi pemimpin dan para pengurus pondok pesantren dalam mengembangkan motivasi aktualisasi diri pengajar.
- b. Bagi pihak peneliti, untuk memperdalam ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi aktualisasi diri pengajar, dan dalam rangka untuk mendapatkan gelar S1 (strata 1) di Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas, singkat dan mudah dimengerti, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

manusia, komunitas dimana setiap orang memiliki ikatan biologis yang kuat.¹⁹

2. Teori Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow merupakan seorang psikolog yang telah mengembangkan sebuah teori motivasi. Ia mengatakan bahwasannya manusia itu memiliki beberapa kebutuhan, yang mana dapat dikelompokkan dalam lima kategori dan tersusun sesuai prioritasnya.



Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas lima kategori kebutuhan dasar. Gambar ini mengilustrasikan, baik contoh umum maupun organisasi dari setiap jenis kebutuhan. Tentu saja, setiap individu mempunyai kebutuhan spesifik yang sangat beragam dalam setiap kategori.²⁰

¹⁹ Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack, 2006, *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*, terj. Fransiska Dian Ikarini dkk, hal. 349-350.

²⁰ Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9)*, terj. Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta, hal. 91.

a. Physiological Needs/kebutuhan fisiologi : seperti sandang, pangan dan papan.

b. Safety Needs/kebutuhan keamanan : meliputi kebutuhan keamanan jiwa maupun harta.

c. Social Needs/kebutuhan sosial : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan rasa ingin dihormati, rasa ikut serta.

d. Esteem Needs/kebutuhan penghargaan : meliputi kebutuhan harga diri, pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

e. Self actualization Needs/kebutuhan aktualisasi : kebutuhan akan kepuasan diri²¹, dalam arti kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan untuk merealisasikan potensi seseorang, untuk melanjutkan pengembangan pribadi, untuk menjadi kreatif secara menyeluruh.²²

²² Abraham H. Maslow dkk, 1992, *Motivasi & Perilaku*, Dahara Prize, Semarang, hal. 77.

Motivasi (*motivation*) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya.²⁸ Motivasi diartikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pemimpin dakwah dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian motivasi merupakan dinamisator bagi para elemen dakwah yang secara ikhlas dapat merasakan, bahwa pekerjaan itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan. Dengan kata lain, bahwa motivasi adalah memberikan semangat atau dorongan kepada para pekerja untuk mencapai tujuan bersama dengan cara memenuhi kebutuhan dan harapan mereka serta memberikan sebuah penghargaan (*reward*).²⁹

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat mengajar pendidik kepada anak didiknya atau santri.

²⁹ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, 2009, *Manajemen Dakwah*, Kencana, Jakarta, hal. 141.

