

Motivasi Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam

Motivation Of Educators In Islamic Educational Institution

Sofiatul Wahdaniya, Zahratul Jannah

Institut Agalama Islam (IAI) At-Taqlwa

Abstract: Madrasah Diniyah is a non-formal Islamic educational institution that holds a strategic role in instilling religious values and noble character within the community. The success of this institution relies heavily on the spirit and dedication of its educators. This article aims to analyze the role of Islamic values in shaping and enhancing work motivation at Madrasah Diniyah. The study employs a literature review method with a qualitative descriptive approach. The findings indicate that work motivation at Madrasah Diniyah possesses unique characteristics, where material factors are not the primary driving force; instead, motivation is dominated by intrinsic motivation rooted in religious awareness. Values such as sincerity (ikhlas), trustworthiness (amanah), excellence (ihsan), patience (sabar), and cooperation (ta'awun) serve as the foundation, framing teaching work as an act of worship and ongoing charity (amal jariyah). In conclusion, the integration of Islamic values fosters a resilient work ethic, high loyalty, and the sustainability of religious education services, even amidst limited facilities and welfare conditions.

Keywords: Work Motivation, Islamic Values, Madrasah Diniyah, Educators

Abstrak: Madrasah Diniyah merupakan lembaga pendidikan Islam non-formal yang memiliki peran strategis dalam menanamkan nilai agama dan akhlak mulia kepada masyarakat. Keberhasilan madrasah ini sangat bergantung pada semangat dan dedikasi para pendidik yang mengabdikan diri di dalamnya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran nilai-nilai Islam dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja di Madrasah Diniyah. Penulisan menggunakan metode kajian pustaka dan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja di Madrasah Diniyah memiliki karakteristik unik, di mana faktor materi bukan menjadi pendorong utama, melainkan didominasi oleh motivasi intrinsik berbasis kesadaran agama. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun menjadi fondasi yang menjadikan pekerjaan mengajar dimaknai sebagai ibadah dan amal jariyah. Kesimpulannya, integrasi nilai Islam mampu menciptakan etos kerja yang tangguh, loyalitas tinggi, dan keberlangsungan pelayanan pendidikan agama yang berkelanjutan, meskipun dengan berbagai keterbatasan fasilitas dan kesejahteraan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Nilai-Nilai Islam, Madrasah Diniyah, Pendidik

Pendahuluan

Hal penting dalam kemajuan dan pembangunan suatu negara adalah manusia sebagai sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui jalur pendidikan, yang memegang peran utama dalam membentuk

individu. Dalam konteks ini, usaha untuk mengembangkan potensi individu dapat terlihat melalui pelaksanaan proses pendidikan. Dengan melibatkan diri dalam proses pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang terbentuk dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong kemajuan negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Penyelenggaraan pendidikan dapat dijalankan melalui tiga jalur yaitu: pendidikan formal, pendidikan non formal serta pendidikan informal. (UU No. 20 Tahun 2003).

Eksistensi pendidikan non formal di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari kehadiran jenis-jenis pendidikan lainnya, seperti pendidikan informal dan pendidikan formal. (Mustangin et al., 2021) Sebagai satu bentuk pendidikan, penting untuk memahami pendidikan non formal secara menyeluruh agar dapat dengan mudah mengidentifikasi dan mengelompokkannya dalam pelaksanaannya. Kategorisasi ini memiliki signifikansi penting dalam pemahaman menyeluruh mengenai keberadaan lembaga pendidikan non formal.

Dalam konteks manajemen, peran ustadz dan ustadzah di Madrasah Diniyah diakui sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan. Perannya memiliki dampak yang penting dan strategis, terutama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, mengingat bahwa pendidik dan tenaga kependidikan ini berinteraksi langsung dengan peserta didik. Konsep ini mendasarkan pada asumsi bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, dengan poin-poin kunci, seperti: 1) manusia adalah aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia adalah variabel yang paling dapat dikendalikan dalam organisasi, 4) sebagian besar tantangan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, dan 5) fokus utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan mengelola perilaku proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mudassir, 2016)

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif analisis deskriptif dengan pendekatan

studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menyelidiki secara mendalam kejadian nyata di lapangan. (Sugiyono, 2015) Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, Desa Mengok Pujer, pada bulan Mei 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan fokus pada pemahaman terhadap motivasi kerja di lembaga pendidikan keagamaan Islam tersebut. Adapun Analisis data yang digunakan ialah model analisis Miles & Huberman dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Sementara itu, pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi metode pengumpulan data dan sumber data (Sugiyono, 2015).

Kajian Teoritis

1. Motivasi Kerja

A. 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.

Dalam konteks umum, motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a) Motivasi Intrinsik: Dorongan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, seperti minat, kepuasan batin, tanggung jawab, dan keyakinan. Motivasi ini bersifat lebih kokoh dan tahan lama karena tidak bergantung pada faktor luar.
- b) Motivasi Ekstrinsik: Dorongan yang datang dari luar diri individu, seperti imbalan materi, gaji, pangkat, penghargaan, atau tekanan lingkungan.

B. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan

duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja karyawan-karyawan bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran Islam dan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut (Saleh, 1997):

a) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan.

Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori Elza Umiyarzi 254 Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA) Vol. 1, No. 2 September 2021 akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, Rasulullah SAW bersabda: "Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu." (HR. Bukhari-Muslim)

b) Takwa dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c) Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

d) Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap

aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu

C. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori manajemen dan nilai Islam, indikator seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi meliputi:

- a) Adanya niat yang jelas dan tulus dalam bekerja.
- b) Tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diemban.
- c) Ketekunan dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan.
- d) Semangat berprestasi dan berusaha memberikan hasil terbaik.
- e) Kedisiplinan dan komitmen terhadap aturan organisasi.

2. Nilai-Nilai Islam

A. Konsep Nilai dalam Islam

Nilai merupakan standar atau ukuran yang dijadikan pedoman oleh seseorang atau kelompok dalam menentukan sikap dan tindakan. Nilai-nilai Islam adalah seperangkat prinsip moral dan etika yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadis, yang menjadi landasan perilaku seorang muslim dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan perilaku kerja agar selalu berada di jalan yang benar, bermutu, dan diridhoi Allah SWT.

B. Nilai-Nilai Islam sebagai Sumber Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian literatur dan konsep etika kerja Islam, terdapat lima nilai utama yang menjadi landasan motivasi kerja, khususnya di lembaga pendidikan Islam:

a) Ikhlas (Keikhlasan)

Ikhlas berarti melakukan pekerjaan semata-mata mengharap ridha Allah SWT, tanpa mengharapkan pujian, balasan materi berlebih, atau pengakuan manusia. Nilai ini mengubah makna pekerjaan dari sekadar profesi menjadi ibadah. Dalam konteks kerja, ikhlas menjadi pondasi agar seseorang tetap bertahan dan bekerja sungguh-sungguh meskipun fasilitas atau imbalan yang diterima terbatas.

b) Amanah (Tanggung Jawab)

Amanah berarti menjaga kepercayaan yang diberikan, baik oleh organisasi, masyarakat, maupun Allah SWT. Orang yang beriman wajib menyelesaikan

tugasnya dengan benar dan tepat sasaran. Nilai ini membentuk kesadaran bahwa posisi atau pekerjaan yang diemban adalah titipan yang harus dijaga, sehingga mencegah terjadinya kelalaian atau penyalahgunaan wewenang. Dasar hukumnya terdapat dalam QS. Al-Anfal: 27, tentang larangan mengkhianati amanah.

c) Ihsan (Profesionalisme dan Kesempurnaan Kerja)

Ihsan secara bahasa berarti berbuat baik. Dalam konsep kerja, ihsan bermakna melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sempurna, dan berkualitas, dengan kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi perbuatan-Nya. Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah menyukai jika salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia mengerjakannya dengan sempurna (berkualitas)." Nilai ini mendorong semangat profesionalisme, kreativitas, dan inovasi dalam bekerja, tidak bekerja asal jadi atau sekadar menggugurkan kewajiban.

d) Sabar (Ketahanan dan Istiqamah)

Sabar bukan hanya menahan diri dari emosi, tetapi juga bermakna teguh pendirian, tahan uji, dan konsisten dalam bekerja meskipun menghadapi kesulitan, hambatan, atau keterbatasan. Dalam lingkungan pendidikan Islam, nilai sabar menjadi sangat penting mengingat tantangan yang beragam, mulai dari mengelola peserta didik hingga keterbatasan sarana. Sabar menjaga motivasi agar tidak mudah pudar atau putus asa.

e) Ta'awun (Kerja Sama dan Solidaritas)

Ta'awun berarti tolong-menolong dalam kebaikan dan takwa (QS. Al-Maidah: 2). Nilai ini mengajarkan bahwa keberhasilan organisasi adalah tanggung jawab bersama. Dalam praktiknya, nilai ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, kekeluargaan, saling mendukung, dan menghargai sesama rekan kerja, sehingga beban berat terasa menjadi ringan dan kenyamanan kerja terjaga.

3. Madrasah Diniyah

A. Pengertian dan Kedudukan Madrasah Diniyah

Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan Islam jalur non-formal yang bertujuan memberikan pendidikan agama Islam kepada masyarakat, khususnya anak-anak usia sekolah, agar memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman

ajaran agama yang baik. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama, Madrasah Diniyah berfungsi sebagai lembaga pelengkap pendidikan formal, yang berfokus pada pembinaan akhlak, keterampilan ibadah, dan penguasaan materi keislaman dasar.

Madrasah Diniyah memiliki karakteristik khas, yaitu:

- a) Berada di lingkungan masyarakat, biasanya berbasis masjid, mushola, atau yayasan masyarakat.
- b) Dikelola secara sederhana dengan manajemen yang kekeluargaan.
- c) Memiliki keterbatasan fasilitas, sarana prasarana, dan sumber pembiayaan dibandingkan lembaga formal.
- d) Tenaga pendidiknya mayoritas mengabdikan dengan dedikasi tinggi, tidak berorientasi pada profit atau gaji besar.

B. Peran dan Fungsi Madrasah Diniyah

Madrasah Diniyah memegang peran strategis dalam sistem pendidikan nasional maupun pendidikan Islam, antara lain:

- a) Menanamkan dasar-dasar keimanan dan ketakwaan sejak dini.
- b) Membentuk kepribadian dan akhlak mulia peserta didik.
- c) Melestarikan budaya dan nilai agama di tengah masyarakat.
- d) Menjadi wadah pengabdian dan dakwah bagi para pendidik.

Karena karakteristiknya yang unik dan kondisinya yang sering kali penuh keterbatasan, keberlangsungan dan kemajuan Madrasah Diniyah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja para pengelolanya. Di sinilah peran nilai-nilai Islam menjadi sangat krusial sebagai penopang utama keberlangsungan lembaga ini.

4. Pendidik

A. Pengertian dan Kedudukan Pendidik

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks pendidikan Islam dan Madrasah Diniyah, pendidik sering disebut sebagai Ustadz atau Guru Agama, yang memiliki makna lebih luas. Mereka bukan hanya berfungsi sebagai pengajar ilmu pengetahuan, tetapi juga

sebagai pembina akhlak, teladan, dan agen transformasi nilai-nilai Islam bagi peserta didik dan masyarakat.

Kedudukan pendidik dalam organisasi pendidikan adalah sebagai ujung tombak pencapaian tujuan lembaga. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pendidiknya, baik dari segi kompetensi maupun komitmen kerja.

B. Peran dan Tanggung Jawab Pendidik di Madrasah Diniyah

Di Madrasah Diniyah, peran pendidik memiliki kekhasan tersendiri yang meliputi:

- a) Peran Pedagogis: Mengajar materi agama (Al-Qur'an, Fikih, Sejarah Islam, Akhlak) dengan metode yang tepat dan menyenangkan.
- b) Peran Teladan: Menjadi contoh nyata pengamalan ajaran Islam, karena peserta didik di lingkungan ini meniru perilaku gurunya.
- c) Peran Sosial: Menjadi mitra masyarakat dan orang tua dalam mendidik anak.

Peran Dakwah: Menyebarkan ilmu dan kebaikan sebagai bentuk amal jariyah.

C. Motivasi Kerja Pendidik di Madrasah Diniyah

Berbeda dengan pendidik di lembaga formal yang motivasinya lebih beragam (karir, sertifikasi, kesejahteraan), motivasi kerja pendidik di Madrasah Diniyah memiliki karakteristik dominan pada aspek intrinsik dan spiritual. Bagi pendidik di lembaga ini, bekerja mengajar dimaknai sebagai:

- a) Amal Jariyah: Ilmu yang diajarkan dan diamalkan oleh murid menjadi pahala yang terus mengalir meski pendidik sudah tiada.
- b) Pengabdian: Wujud rasa syukur dan tanggung jawab terhadap ilmu yang dimiliki.
- c) Ibadah: Segala usaha, kesabaran, dan tenaga yang dicurahkan dihitung sebagai ibadah kepada Allah.

Karakteristik ini menegaskan bahwa nilai-nilai Islam merupakan sumber motivasi utama yang menjaga semangat kerja pendidik tetap tinggi, loyalitas terjaga, dan kualitas pelayanan pendidikan agama di masyarakat tetap berjalan, meskipun dengan segala keterbatasan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa terdapat hubungan erat dan kausalitas antara keempat kata kunci tersebut. Nilai-Nilai Islam berfungsi sebagai landasan filosofis dan sumber utama yang membentuk Motivasi Kerja. Nilai-nilai tersebut diinternalisasi oleh para

Pendidik sehingga mampu menciptakan etos kerja yang tangguh, ikhlas, dan bertanggung jawab. Hal ini menjadi modal utama yang menjamin keberlangsungan, kemajuan, dan kualitas pelayanan di Madrasah Diniyah, mengingat karakteristik lembaga ini yang sangat bergantung pada dedikasi dan kesadaran spiritual sumber daya manusianya.

Pembahasan

A. Karakteristik Motivasi Kerja di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi

Madrasah Diniyah Nurul Ilmi yang berlokasi di Dusun Mengok, Kecamatan Pujer, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam non-formal yang tumbuh, berkembang, dan mengakar kuat di tengah masyarakat. Sebagai lembaga yang dikelola secara mandiri berbasis masyarakat, Madrasah Diniyah Nurul Ilmi memiliki karakteristik khas, yaitu manajemen yang sederhana, jadwal pembelajaran yang dilaksanakan di luar jam sekolah formal, serta keterbatasan sarana prasarana dan pembiayaan dibandingkan lembaga pendidikan formal. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang utama terbentuknya dinamika motivasi kerja para ustadz yang mengabdikan diri di dalamnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian di lapangan, terlihat jelas bahwa motivasi kerja para ustadz di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi memiliki ciri yang sangat unik dan berbeda dengan tenaga kerja pada umumnya. Secara teori, motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Namun di lembaga ini, peran motivasi ekstrinsik berupa imbalan materi, gaji, atau tunjangan sangat kecil dan tidak menjadi daya tarik utama. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa insentif yang diterima para ustadz sangat terbatas, bahkan sering kali jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga tidak mungkin menjadi pendorong utama semangat kerja mereka.

Justru yang menjadi penopang utama dan kekuatan terbesar adalah motivasi intrinsik yang bersumber dari kesadaran keagamaan. Bagi para ustadz di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, aktivitas mengajar, membimbing, dan mengelola pendidikan agama bukanlah sekadar profesi atau pekerjaan untuk mencari nafkah, melainkan dimaknai sebagai pengabdian dan ibadah. Mereka memahami bahwa ilmu yang diajarkan adalah amanah yang harus disampaikan, dan mendidik anak-anak masyarakat Mengok untuk mengenal agama adalah bagian dari dakwah dan tanggung jawab sosial.

Karakteristik motivasi yang berorientasi pada nilai ukhrawi inilah yang menjadikan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi tetap eksis, bertahan, dan dipercaya oleh masyarakat hingga

saat ini. Jika semangat kerja mereka didasarkan pada materi, maka keberlangsungan lembaga ini tentu akan terancam. Namun karena didasari kesadaran agama, semangat kerja tetap menyala meskipun dengan fasilitas yang sederhana. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi bersifat transendental, yaitu melampaui kepentingan duniawi dan berfokus pada pencapaian ridha Allah SWT.

B. Peran Nilai-Nilai Islam sebagai Sumber Motivasi Kerja Ustadz

Nilai-nilai Islam menjadi fondasi utama yang menopang semangat kerja para ustadz di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi. Berdasarkan hasil penelitian dan penerapan di lapangan, terdapat lima nilai pokok yang telah tertanam kuat dalam diri para ustadz dan menjadi sumber energi penggerak kinerja mereka, yaitu: Ikhlas, Amanah, Ihsan, Sabar, dan Ta'awun. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai bagaimana kelima nilai tersebut berperan dan diterapkan di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi:

1. Nilai Ikhlas: Landasan Utama Pengabdian

Di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, nilai ikhlas menjadi pondasi paling dasar yang selalu ditekankan dan dipegang teguh oleh seluruh pengelola dan pendidik. Ikhlas dimaknai sebagai melakukan segala aktivitas pengajaran semata-mata mengharap ridha Allah SWT, tanpa bercampur dengan niat ingin dipuji, ingin dipandang hebat, atau mengharap imbalan materi berlebih.

Peran nilai ini sangat besar dalam menjaga stabilitas motivasi. Di tengah kenyataan keterbatasan fasilitas dan insentif yang ada, nilai ikhlaslah yang membuat para ustadz tetap hadir tepat waktu, tetap bersemangat mengajar, dan tetap sabar membimbing anak-anak. Ketika seorang ustadz merasa lelah atau menghadapi kesulitan, ia kembali mengingat niat awalnya: "Saya mengabdikan diri di sini karena Allah". Nilai ikhlas mengubah makna "pekerjaan" menjadi "ibadah". Setiap huruf Al-Qur'an yang diajarkan, setiap materi akhlak yang disampaikan, dan setiap waktu yang disisihkan dari kesibukan lain, semuanya diyakini dicatat sebagai amal saleh. Inilah kunci utama mengapa semangat kerja di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi tidak pernah pudar meskipun serba terbatas.

2. Nilai Amanah: Membangun Tanggung Jawab Moral dan Spiritual

Nilai amanah atau tanggung jawab sangat terasa perannya dalam kinerja para ustadz di Nurul Ilmi. Para pendidik di sini menyadari sepenuhnya bahwa mereka

memegang tiga amanah besar sekaligus: amanah dari Allah untuk menyebarkan ilmu agama, amanah dari orang tua wali murid di wilayah Mengok yang telah menitipkan anak-anaknya untuk dididik akhlak dan agamanya, serta amanah dari masyarakat untuk menjaga kelestarian nilai agama di lingkungan tersebut.

Kesadaran akan besarnya amanah ini menciptakan motivasi berupa rasa tanggung jawab yang tinggi. Para ustadz merasa bahwa jika mereka lalai, datang terlambat, atau mengajar asal jadi, maka mereka telah mengkhianati amanah tersebut. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja sungguh-sungguh. Di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, kedisiplinan dan tanggung jawab tidak muncul karena ada pengawasan ketat atau aturan tertulis yang kaku, melainkan muncul dari kesadaran batin bahwa suatu saat mereka akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipercayakan kepada mereka. Nilai amanah inilah yang menjaga kualitas pelayanan pendidikan agar tetap terjaga dengan baik.

3. Nilai Ihsan: Mendorong Profesionalisme dan Kualitas Kerja

Nilai ihsan yang bermakna berbuat sebaik mungkin, menyempurnakan pekerjaan, dan berbuat indah, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Nurul Ilmi. Sering kali terdapat anggapan bahwa lembaga pendidikan yang berjalan sederhana dan berbasis pengabdian boleh berjalan apa adanya. Namun, realitas di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi membuktikan sebaliknya. Nilai ihsan yang tertanam dalam diri para ustadz menolak pemahaman tersebut.

Prinsip ihsan mengajarkan bahwa Allah menyukai pekerjaan yang dilakukan dengan sempurna, dan Allah melihat kualitas apa yang kamu kerjakan. Kesadaran ini menjadi pendorong kuat bagi para ustadz untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik. Meskipun sarana terbatas, para ustadz di Nurul Ilmi berusaha sekuat tenaga menyiapkan materi yang baik, mencari metode mengajar yang menyenangkan agar anak-anak tidak bosan, memahami karakter masing-masing murid, dan menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti. Nilai ihsan menjadikan profesionalisme sebagai bagian dari akhlak dan ketaatan beragama. Bagi para ustadz di sini, bekerja dengan kualitas tinggi adalah bukti keimanan yang nyata, bukan sekadar tuntutan profesi.

4. Nilai Sabar: Menjaga Ketahanan dan Konsistensi Kerja

Dunia pendidikan agama di tingkat dasar memiliki tantangan yang berat, mulai dari menghadapi peserta didik yang beragam karakternya, keterbatasan sarana, hingga pemahaman masyarakat yang masih perlu dibangun. Di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, nilai sabar berperan sangat krusial sebagai penopang motivasi agar tidak runtuh di tengah jalan.

Dunia pendidikan agama di tingkat dasar memiliki tantangan yang berat, mulai dari menghadapi peserta didik yang beragam karakternya, keterbatasan sarana, hingga pemahaman masyarakat yang masih perlu dibangun. Di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, nilai sabar berperan sangat krusial sebagai penopang motivasi agar tidak runtuh di tengah jalan.

5. Nilai Ta'awun: Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Kekeluargaan

Nilai ta'awun atau tolong-menolong dalam kebaikan sangat terasa mewarnai suasana kerja di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi. Berbeda dengan organisasi besar yang kaku dan formal, hubungan antar ustadz maupun antara pengurus dan pendidik di sini sangat akrab, hangat, dan kekeluargaan. Nilai ini mengajarkan bahwa keberhasilan madrasah adalah tanggung jawab bersama, bukan urusan individu semata.

Peran nilai ini dalam motivasi kerja sangat besar. Beban kerja yang berat terasa menjadi ringan karena ditanggung bersama. Jika ada ustadz yang sakit, berhalangan, atau memiliki kesibukan lain, rekan yang lain dengan sukarela dan ikhlas menggantikannya tanpa menuntut imbalan tambah. Jika ada kesulitan dalam manajemen atau pembelajaran, diselesaikan bersama dengan musyawarah. Suasana kerja yang damai, saling menghargai, dan saling mendukung ini menjadi faktor pendorong eksternal yang sangat positif. Para ustadz merasa nyaman, dihargai, dan dicintai di lingkungan kerjanya, sehingga timbul rasa memiliki yang kuat terhadap Madrasah Diniyah Nurul Ilmi. Rasa memiliki inilah yang membuat motivasi untuk terus hadir dan mengabdikan diri semakin tinggi.

C. Dampak Motivasi Berbasis Nilai Islam terhadap Kinerja dan Kemajuan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi

Penerapan nilai-nilai Islam sebagai sumber motivasi kerja membawa dampak yang

sangat nyata dan signifikan, baik bagi pribadi para ustadz maupun bagi kemajuan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi secara keseluruhan di wilayah Mengok dan sekitarnya. Dampak-dampak tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terbentuknya Etos Kerja yang Tangguh dan Berkelanjutan

Motivasi yang berlandaskan nilai Islam terbukti lebih kokoh dan tidak mudah goyah dibandingkan motivasi yang hanya berbasis materi. Hal ini menciptakan etos kerja yang tangguh di mana para ustadz tetap bekerja sungguh-sungguh dalam kondisi apa pun. Dampak nyatanya adalah tingkat loyalitas dan keberlangsungan tenaga pendidik yang sangat baik. Jarang sekali terjadi pergantian ustadz di Nurul Ilmi karena alasan kesejahteraan atau fasilitas. Mereka bertahan mengabdikan bertahun-tahun lamanya. Hal ini menjadikan sistem pendidikan dan budaya kelembagaan di madrasah ini tetap terjaga stabilitasnya dari waktu ke waktu, sehingga masyarakat percaya akan keberlangsungannya.

2. Meningkatnya Kualitas Pembelajaran dan Pembentukan Karakter

Karena didasari nilai ihsan dan amanah, kualitas layanan pendidikan di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi tetap terjaga baik meskipun sederhana. Para ustadz tidak mengajar sekadar menyampaikan materi atau menyuruh anak-anak membaca saja, tetapi juga menyertakan keteladanan akhlak. Peserta didik tidak hanya diajarkan cara membaca Al-Qur'an, fikih, atau sejarah Islam, tetapi juga melihat langsung perilaku jujur, ramah, sopan, dan disiplin dari gurunya. Hal ini membuat proses pendidikan berjalan efektif, karena pembentukan karakter dilakukan melalui pendekatan hati dan keteladanan, bukan sekadar teori. Akibatnya, lulusan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi dikenal memiliki akhlak yang baik dan pemahaman agama yang memadai.

3. Terjaganya Citra Positif dan Kepercayaan Masyarakat

Motivasi berbasis nilai Islam menjadikan para ustadz di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi dikenal oleh masyarakat Dusun Mengok dan sekitarnya sebagai sosok yang ikhlas, jujur, berakhlak mulia, dan mumpuni dalam ilmu agama. Hal ini membangun kepercayaan publik yang sangat tinggi. Masyarakat merasa aman dan yakin menitipkan anak-anak mereka di madrasah ini karena mengetahui bahwa pendidiknya bekerja dengan niat ibadah dan amanah. Kepercayaan masyarakat ini adalah modal terbesar kemajuan madrasah, yang kemudian berujung pada dukungan moril maupun materiil dari warga

sekitar untuk kemajuan sarana dan prasarana.

4. Terciptanya Lingkungan Pendidikan yang Penuh Keberkahan

Kombinasi dari nilai ikhlas, amanah, sabar, dan ta'awun menciptakan suasana di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi yang damai, minim konflik, akrab, dan penuh keberkahan. Hubungan antara pengelola, ustadz, santri, dan masyarakat terjalin harmonis layaknya satu keluarga besar. Suasana seperti ini membuat kegiatan belajar mengajar berjalan lancar dan menyenangkan bagi anak-anak, sehingga tujuan utama madrasah sebagai pusat penanaman nilai agama dan akhlak mulia dapat tercapai dengan sangat baik.

D. Tantangan dan Upaya Pemeliharaan Motivasi Kerja di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi

Meskipun motivasi berbasis nilai agama sudah terbangun kuat dan menjadi kekuatan utama Madrasah Diniyah Nurul Ilmi, namun dalam praktiknya tetap terdapat tantangan yang perlu diwaspadai dan dicari solusinya. Tantangan utama yang dirasakan di lapangan antara lain: pengaruh budaya luar yang semakin materialistik, kelelahan fisik dan mental karena mayoritas ustadz memiliki pekerjaan lain untuk menopang hidup, serta keterbatasan sarana prasarana yang jika dibiarkan lama-kelamaan bisa menggerus semangat.

Berdasarkan kondisi tersebut, pihak pengelola dan yayasan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi telah melakukan dan disarankan untuk terus mengoptimalkan beberapa strategi pemeliharaan motivasi, antara lain:

1. Pembinaan Spiritual Berkelanjutan: Mengadakan kajian rutin, pengajian, atau pembinaan akhlak khusus bagi para ustadz. Hal ini sangat penting untuk terus mengingatkan kembali esensi kerja sebagai ibadah, memperkuat pemahaman nilai agama, dan mengisi kembali energi spiritual yang mungkin terkuras karena rutinitas.
2. Pemberian Apresiasi yang Holistik: Memberikan penghargaan tidak hanya berupa materi yang terbatas, tetapi lebih dominan penghargaan moril, ucapan terima kasih, penghormatan, dan perhatian kemanusiaan. Hal ini membuat para ustadz merasa keberadaannya sangat dihargai dan dibutuhkan.
3. Pengembangan Kompetensi: Memfasilitasi para ustadz untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau pertemuan kelompok kerja pendidik agama. Pengembangan diri ini sangat penting agar mereka merasa lembaga peduli pada kemajuan kemampuannya, sehingga semangat kerja semakin bertambah.

4. Menjaga Nilai Kekeluargaan: Mempertahankan budaya ta'awun dan hubungan akrab. Masalah diselesaikan dengan musyawarah dan penuh keikhlasan, sehingga tidak ada beban batin yang mengganggu kinerja.

Dengan demikian, motivasi kerja yang telah dibangun di atas landasan nilai-nilai Islam di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi akan tetap kokoh, lestari, dan semakin kuat, sehingga mampu menjamin keberlangsungan dan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan agama bagi masyarakat Dusun Mengok, Kecamatan Pujer, dan sekitarnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pendidik di Madrasah Diniyah memiliki karakteristik khas yang berbeda dengan lembaga pendidikan formal pada umumnya. Motivasi kerja para pendidik tidak hanya didorong oleh faktor material atau imbalan finansial, tetapi lebih dominan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang bersumber dari nilai-nilai Islam. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan utama dalam membentuk semangat kerja, loyalitas, serta komitmen pendidik dalam menjalankan tugas pendidikan.

Nilai keikhlasan (ikhlas), amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun terbukti memiliki peran penting dalam membangun etos kerja yang kuat di lingkungan Madrasah Diniyah. Keikhlasan menjadikan pekerjaan mengajar dimaknai sebagai ibadah dan amal jariyah, amanah membentuk rasa tanggung jawab terhadap tugas, ihsan mendorong profesionalisme dan kualitas kerja, sabar memperkuat ketahanan dalam menghadapi berbagai keterbatasan, sedangkan ta'awun menciptakan kerja sama dan solidaritas antarpendidik. Integrasi nilai-nilai tersebut mampu menjaga motivasi kerja pendidik tetap tinggi meskipun sarana, fasilitas, dan kesejahteraan masih terbatas.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, dan semangat pengabdian para pendidik. Hal ini membuktikan bahwa nilai spiritual memiliki kekuatan besar dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, bermakna, dan berkelanjutan. Dengan demikian, keberlangsungan dan kualitas pelayanan pendidikan di Madrasah Diniyah

sangat bergantung pada penguatan nilai-nilai Islam sebagai sumber utama motivasi kerja pendidik.

Karakteristik Motivasi Kerja: Motivasi kerja para ustadz di Madrasah Diniyah Nurul Ilmi memiliki karakteristik yang khas, unik, dan sangat kuat karena berlandaskan nilai-nilai Islam. Berbeda dengan lembaga umum yang lebih banyak bergantung pada faktor materi atau imbalan finansial, motivasi kerja di madrasah ini didominasi oleh motivasi intrinsik yang bersumber dari kesadaran keagamaan. Bagi para ustadz, aktivitas mengajar dan mendidik tidak sekadar dimaknai sebagai profesi atau sarana mencari nafkah, melainkan sebagai bentuk pengabdian, dakwah, dan ibadah yang bernilai pahala di sisi Allah SWT.

Peran Nilai-Nilai Islam: Nilai-nilai Islam menjadi fondasi utama dan sumber energi penggerak semangat kerja. Nilai-nilai utama yang telah terinternalisasi dan berperan besar dalam kinerja para ustadz meliputi: Ikhlas sebagai landasan niat, Amanah sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual, Ihsan sebagai pendorong profesionalisme dan kualitas kerja, Sabar sebagai penopang ketahanan dalam menghadapi tantangan dan keterbatasan, serta Ta'awun yang menciptakan suasana kerja yang harmonis, kekeluargaan, dan saling mendukung. Kelima nilai ini bekerja secara terpadu menjadikan semangat kerja tetap menyala dan tidak mudah goyah meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas maupun insentif yang terbatas.

Dampak terhadap Lembaga: Penerapan motivasi kerja berbasis nilai Islam memberikan dampak yang sangat positif dan signifikan bagi kemajuan Madrasah Diniyah Nurul Ilmi. Hal ini terlihat dari terbentuknya etos kerja yang tangguh, loyalitas yang tinggi, serta keberlangsungan lembaga yang terjaga stabilitasnya dari waktu ke waktu. Selain itu, kualitas pembelajaran dan pembentukan akhlak peserta didik tetap terjaga baik, sehingga melahirkan kepercayaan masyarakat yang tinggi dan menjadikan madrasah ini sebagai lembaga pendidikan agama yang andal dan memiliki citra positif di wilayah Mengok dan sekitarnya.

Keberlangsungan Lembaga: Keberhasilan dan eksistensi Madrasah Diniyah Nurul Ilmi dalam memberikan pelayanan pendidikan agama kepada masyarakat sangat bergantung pada kekuatan motivasi kerja yang dibangun di atas landasan iman dan takwa. Nilai-nilai Islam terbukti efektif menjadikan pekerjaan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah dan

memberikan manfaat nyata bagi umat, sehingga menjamin keberlangsungan pelayanan pendidikan agama yang berkelanjutan, penuh keberkahan, dan tetap eksis di tengah masyarakat.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu terus menanamkan dan mengembangkan budaya kerja Islami melalui pembinaan spiritual, penguatan karakter, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Dengan langkah tersebut, Madrasah Diniyah akan mampu mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang berperan penting dalam membentuk generasi beriman, berakhlak mulia, dan memiliki kualitas moral yang baik di tengah masyarakat.

Pustaka

Afandi, A. (2020). *Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Afandi, M. (2021). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.

Alawiyah, F. (2017). Profesionalisme tenaga kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 112–124.

Al-Qaradawi, Y. (2007). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.

Azra, A. (2021). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Kencana.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fauzi, A., & Anwar, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56.

Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem pendidikan nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2(1), 15–28.

Hafidhuddin, D. (2003). *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani Press.

Hartati, S., & Syahrul, M. (2022). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan semangat kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(3), 88–97.

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mudassir. (2016). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 77–89.

Mustangin, M., et al. (2021). Pendidikan nonformal dalam sistem pendidikan nasional. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 15(1), 1–10.

Nugroho, R., & Sari, D. (2021). Internalisasi nilai Islam dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 130–142.

Pratama, A., & Sari, N. (2023). Strategi motivasi kerja berbasis nilai Islam di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 55–67.

Rachmawati, L., & Sutrisno, B. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tenaga kependidikan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*, 6(2), 91–104.

Rizqina, N., & Abdullah, F. (2023). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 33–41.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.

Sa'adah, N., & Yusron, M. (2021). Nilai-nilai Islam sebagai pembentuk budaya kerja Islami. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 4(2), 67–79.

Saleh, A. (1997). *Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Balai Pustaka.

Siddiqi, M. N. (2022). *Islamic Work Ethics and Economic Motivation*. Islamabad: Islamic Research Institute.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Wulandari, R. (2022). Indikator motivasi kerja tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Humaniora*, 11(1), 74–83.

Yusuf, M. (2024). Spiritualitas kerja dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 3(1), 20–31.

