

MOTIVASI PERSONAL SEBAGAI PENGGERAK SUMBER DAYA PENDIDIK DI ERA DIGITAL MILENIAL

Baiduri Wulandari¹, Pepen Supendi²

^{1,2}UIN Sunan Gunung Djati Bandung

baidurinasywa2020@gmail.com¹, supendi_p@uinsgd.ac.id²

Abstract

This study explores motivation by looking at different theories from scholars and Islamic perspectives to help boost the productivity of teachers in their important role as educators. It focuses on Abraham Maslow's theory of motivation and how Islamic teachings offer additional insights. The goal is to find effective solutions for teachers who may struggle with motivation, which can often be hard to notice or recognize when it starts to decline. The research also aims to identify the causes of declining motivation, drawing on Maslow's theory and enhancing it with Islamic principles, so educators can stay motivated and engaged, especially in today's digital era. Using a qualitative approach and literature review, the study identifies key factors that can reduce or even eliminate motivation for educators in the millennial digital age. These factors are tied to Maslow's five basic human needs, which represent the natural human experience of educators, and are enriched by Islamic teachings that focus on motivation as a key driver for educators in the digital era.

Keywords: *Motivation, Human Resources, Educators, Digital Era, Abraham Maslow's Theory, Two-Factor Theory, Islam.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis mengenai motivasi dengan beberapa teori yang di cetuskan oleh ilmuwan dan motivasi yang ada dalam islam guna menunjang produktivitas sumberdaya pendidik dalam melaksanakan tugas mulianya sebagai guru. Salah satu teori yang diangkat disini adalah teori motivasi Abraham maslow dan bagaimana islam menyempurnakan tentang motivasi itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi yang terbaik bagi sumberdaya pendidik mengenai motivasi sebagai penggerak terkadang di rasakan kurang dapat terdeteksi atau kurang kepekaan terhadap menurunnya motivasi dirinya sehingga perlu ruang tersendiri dalam mencari solusinya. Penelitian ini juga bertujuan mendeteksi masalah mengenai hal yang menyebabkan motivasi itu menurun dikaitkan dengan teori yang dicetuskan Abraham Maslow dan disempurnakan oleh motivasi yang bersifat keislaman agar sumberdaya manusia pendidik menjadi stabil atau lebih semangat lagi dalam berkiprah sebagai pendidik di era digital milenials. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Penelitian berhasil mendapatkan temuan temuan sesuai tujuan penelitiannya, yaitu: Teranalisisnya unsur-unsur yang dapat meredam motivasi atau yang dapat mengurangi motivasi bahkan hilangnya motivasi sumber daya pendidik di era digital milenials. Unsur – unsur yang mempengaruhi motivasi sumberdaya manusia pendidik yaitu 5 dasar kebutuhan manusia yang di ungkapkan oleh abraham maslow, teori-teori yang di sampaikan adalah hal manusiawi yang dialami manusia sebagai sumberdaya pendidik dan di sempurnakan oleh pengetahuan keislaman yang berkaitan dengan motivasi sebagai penggerak sumberdaya pendidik di era digital milenial.

Kata Kunci : Motivasi, Sumber Daya Manusia; Pendidik, Era Digital; Teori Abraham Maslow; Teori Dua Factor; Islam.

I. PENDAHULUAN

Motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang fundamental yang merupakan awal segala aktivitas yang menjadi tumpuan nilai yang berarti dalam meniti karir. Motivasi positif memiliki nilai kebaikan bagi dirinya sebagai sumberdaya pendidik di era digital milenial atau nilai kebaikan yang di berikan kepada peserta didik di era milenial. Saat orang kurang mampu menerka apa yang terjadi pada dirinya atau sdm yang belum mampu memilah milah rumitnya faktor penyebab tentang apa yang terjadi pada dirinya, sehingga peneliti perlu mengetahui hal apa saja dan mengapa motivasi itu dirasa hilang atau berkurang. Menggunakan teori apa yang dapat menggambarkan penyebab masalah itu seakan bias. Di era digital milenials manajemen sumber daya pendidik dianggap papa, mengalami kedisabilitas/ cacat dalam beraktivitas yang mempengaruhi peserta didik yang membutuhkan didikan yang positif atau aura positif. Dengan motivasi para pendidik maka capaian tujuan dalam pendidikan dapat terealisasi. Sumberdaya pendidik dirasa maksimal manfaatnya jika peserta didik di didik oleh sumberdaya pendidik yang motivasinya baik.

Di eradigital milenial tidak semua sumberdaya pendidik mampu berkiprah di masa ini disebabkan kelumpuhan motivasi yang dialami sumber daya manusia pendidik. Selain dibutuhkan kecakapan, pendalaman serta terampil , dibutuhkan juga antusias pendidik menghadapi era digital milenial, di butuhkan sumber daya pendidik yang mampu menyesuaikan diri dengan digital milenial. Realitanya tidak semua sumberdaya pendidik mampu mengatasi dirinya untuk tetap eksis didalamnya tanpa mengungkapkan kata saya kurang mampu dan kurang bersemangat serta belum siap untuk mempelajari dan mengatasi permasalahan yang muncul di era digital milenials. Sedangkan dalam alquran Surah Al-Baqarah (2:286) :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Ayat tersebut sudah jelas segala masalah yang menurunkan atau menghilangkan motivasi merupakan ujian, dimana ujian itu sesuai dengan kesanggupannya, oleh karena itu yang melatar belakangi penelitian ini juga untuk mengetahui secara detel apa saja yang mempengaruhi

motivasi sumberdaya manusia pendidik dan menganalisis kemungkinan terjadi jika hal-hal yang mempengaruhi tersebut tidak teratasi di era digital milenials.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Rumusan masalah dapat mempermudah mengidentifikasi inti dari masalah dalam penelitian ini, sehingga penulis lebih mudah menyusun tahapan dalam membahas permasalahan permasalahan yang telah dirumuskan. Pada bagian perumusan ini ada beberapa pertanyaan yang harus di cantumkan di penelitian yang di bahas di penelitian ini, yaitu Pada bagian perumusan ini ada beberapa pertanyaan yang harus di cantumkan di penelitian yang di bahas di penelitian ini, yaitu:

1. Apa saja yang mempengaruhi motivasi SDM Pendidik berdasarkan teori Motivasi Hierarchy kebutuhan oleh Abraham Maslow dan dilengkapi dari khazanah islam
2. Bagaimana Teori motivasi membahas/ menerangkan tentang motivasi SDM Pendidik di era digital milenial?
3. Bagaimana motivasi SDM pendidik agar tetap dinamis di Era Digital Milenial

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dengan mendalam hal-hal yang mempengaruhi motivasi Sumberdaya manusia pendidik di Era Digital milenials. Selain itu, penelitian ini juga ingin menggali lebih tentang bagaimana mengatasi fenomena permasalahan yang ada, dengan menerapkan solusi yang perlu ditindak lanjuti dalam mengatasi kendala kendala yang di rasakan sumberdaya pendidik salah satunya yang di bahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana mengatasi masalah motivasi sumberdaya pendidik sebagai penggerak di era digital milenial untuk di terapkan agar sumber daya pendidik sebagai penggerak dapat memberikan kontribusi di dunia pendidikan secara maksimal dan manfaatnya dirasakan oleh peserta didik di era yang serba digital yaitu di masa milenial.

Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan kebermanfaatannya atau kontribusinya yang berarti bagi para sumberdaya pendidik sebagai penggerak di era digital milenials dan menambah pengetahuan tentang masalah dan penyebabnya, serta bagaimana meningkatkan motivasi itu sendiri di era digital milenials khususnya bagi penulis dan secara umum bagi pembaca. Penelitian ini juga diharapkan dapat terintegrasikan di lembaga pendidikan baik

sekolah islami atau sekolah konvensional yang peserta didik mayoritas umat islam, di mana budaya islam dan kebiasaan baik dan ilmu-ilmu yang positif di pakai di sekolah konvensional yang terdapat umat agama lain yang banyak juga mencontoh kebiasaan-kebiasaan ajaran islam

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi sebagai penggerak (Actuating)

Motivasi adalah penggerak yang mendorong pada diri seseorang baik disadari atau tidak disadari untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan dengan tujuan tertentu. Bagi orang yang tidak mengetahui mengapa kondisinya tidak bergairah atau tidak bersemangat bahkan merasa sedih, maka istilah motivasi akan lebih tepat menjadi ingatan yang muncul untuk mengetahui hal yang mendasar dari apa yang di rasakan kemudian merencanakan bagaimana agar dapat bangkit kembali.

Motivasi sebagai penggerak diperlukan dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat memiliki aura yang positif penuh semangat serta menjalankan tugas dengan penuh semangat. Organisasi (Organizing) dapat diartikan dengan kolaborasi dalam bekerjasama antara dua orang atau lebih dengan cara terstruktur untuk mencapai tujuan yaitu sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Mengorganisasikan (organizing) yaitu suatu proses yang berkaitan dengan orang-orang yang terlibat di suatu organisasi tertentu dan menggabungkan atau menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi tersebut (Mariyah, Hasibuan, Anwar, & Rizki, 2021).

Dari pengertian organisasi di atas tentunya motivasi kepada stake holder perlu ditumbuhkan agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Teori Motivasi Abraham Maslow

Motivasi memiliki peran yang strategis dalam melakukan aktivitas belajar pada diri seseorang. Orang yang mau belajar tentunya adanya motivasi pada dirinya dan dirasa mustahil jika ada seseorang yang mau belajar tanpa motivasi, tidak memiliki motivasi/ tidak berhasrat pada belajar berarti tidak ada kegiatan belajar (Prihartanta, 2015).

Pada jamannya dimana seorang ilmuwan sudah dipandang menjadi pelopor teori motivasi yang sudah dikenal sebagai teori motivasi Abraham H. Maslow. Memiliki pemikiran yang tertuang dalam bukunya berjudul "Motivation and Personality", teori motivasi tersebut dikembangkan pada tahun 40-an yang pemikirannya berfokus kepada pendapat bahwa manusia

pada dasarnya memiliki 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan yang teori tersebut sudah banyak di gunakan oleh banyak orang terlebih lagi di masanya.

Teori Abraham Maslow diidentikan pada teori motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan jenjang kebutuhan (the hierarchy of needs). Dengan istilah lain, teori Maslow fokus membahas tentang kebutuhan dasar manusia (the basic human needs). Hal ini di pandang oleh maslow masalah motivasi diakibatkan dari diri manusia itu sendiri, ada sejumlah kebutuhan dasar yang mau tidak mau harus dipenuhi. Keharusan terpenuhinya kebutuhan tersebut akan mendorong (memotivasi) manusia untuk berupaya memenuhi kebutuhannya (Ningtyas dkk., 2022)

Setiap orang menjalankan aktivitas nya dan melakukan suatu pekerjaan dan berperilaku di karenakan adanya factor yang mendorong kuat untuk bersemangat memenuhi kebutuhan. Dasar dan inti dari teori ini adalah:

- a. Manusia yaitu makhluk ciptaan tuhan yang memiliki banyakk keinginan atau makhluk berkeinginan, mereka selalu menginginkan dan selalu meningkat keinginannya dan menginginkan lebih banyak. Keinginan manusia sifatnya tidak merasa puas, tidak pernah berhenti dan pernah usai muncul terus-menerus dan hanya akan berhenti jika kematian menjemputnya, menghentikannya atau meninggal dunia.
- b. Jika jenis kebutuhan sudah di dapat dan terpenuhi tidak akan menjadi motivator bagi pelakunya atau dengan kata lain suatu kebutuhan yang di harapkan sudah terpenuhi tidak menjadi motivator bagi pelakunya. Hanya kebutuhan lain yang belum di dpat atau belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia berdasarkan hirearki tersusun sebagai berikut:

❖ **Kebutuhan Fisiologis**

Jenis kebutuhan dasar seperti kebutuhan sehari-hariyaitu makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan termasuk kebutuhan sex. Kebutuhan ini menurut Abraham maslow merupakan jenis kebutuhan tingkat terbawah, terendah atau dikatakan kebutuhan dasar manusia, yang pada fitrahnya manusia sebagai makhluk ciptaan tuhan yang hidup di dunia ini tentunya memiliki jenis kebutuhan dasar ini.

❖ **Kebutuhan Rasa Aman**

Jenis kebutuhan dapat diasumsikan sebagai kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman, pertentanga. Kebutuhan yang mengarah pada kondisi aman dalam

lingkungan hidup yang dapat diartikan aman secara fisik dan aman secara mental , psikologi, dan intelektual.

❖ **Kebutuhan Sosial**

Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan dapat berbaur di suatu lingkungan dan adanya penerimaan dalam kelompok, dimana dapat berinteraksi dengan yang lain, mencintai, dan merasa dicintai.

❖ **Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan**

Jenis kebutuhan ini kebutuhan yang memang manusia membutuhkan harapan untuk diterima secara positif yaitu kebutuhan untuk di hargai dan di hormati oranglain.

❖ **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kelima kebutuhan teori Abraham Maslow tersebut selalu di gambarkan dalam bentuk piramida kebutuhan seperti gambar di bawah ini (Susanto & Lestari, 2018) :



Gambar Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Kebutuhan Abraham Maslow tentunya memiliki kelebihan dan kelemahan tertentu. Teori ini memiliki nilai lebih yaitu masih mampu memberikan Solusi dan kebaikan yang dapat dimanfaatkan. Kebaikan teori ini adalah

- a. Pengetahuan yang memberikan informasi pada dasarnya kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan material dan non material serta bertingkat.
- b. Karyawan umumnya bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan dari kelima tingkat kebutuhan yang menjadikan karyawan bersemangat jika kebutuhan tersebut terpenuhi atau tercapai, sehingga menimbulkan kepuasan.
- c. Kebutuhan manusia berdasarkan hirarki urutan bertingkat tergantung pada posisi dan tingkat sosial ekonominya. Orang yang memiliki tingkat sosial ekonomi dibawah atau rendah pada umumnya lebih termotivasi pada jenis motivasi yang berwujud material. Orang yang berada pada tingkat sosial ekonomi tinggi pada umumnya lebih kepada jenis motivasi yang memiliki sifat non material.

- d. Manajemen dari suatu Lembaga atau perusahaan jika manajemennya bagus biasanya lebih mudah untuk menentukan dan memberikan jenis motivasi yang diperlukan, dianggap paling tepat dalam mendorong dan meningkatkan semangat kerja bagi karyawannya.

Teori Kebutuhan Abraham Maslow yang memiliki kelebihan yaitu nilai kebaikan, namun memiliki kelemahan juga. Sehingga teori Abraham Maslow tidak sepenuhnya harus digunakan sebagai teori satu-satunya yang dapat diandalkan kekurangan atau kelemahan teori ini adalah:

- a. Teori kebutuhan dasar manusia yang di cetuskan oleh Abraham Maslow ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa kebutuhan manusia itu sifatnya berjenjang, padahal manusia ciptaan Tuhan itu pada umumnya dan mayoritas menghendaki berbagai kebutuhan dipenuhi secara bersamaan.
- b. Pemenuhan kebutuhan manusia membentuk siklus yang berulang. Setelah suatu kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi namun kebutuhan itu akan datang lagi berikutnya yang justru menuntut untuk bisa lebih terpenuhi. Salah satu contoh misal kebutuhan sandang pangan dan papan sudah terpenuhi terkadang manusia tidak merasa cukup dan masih ingin memenuhi lagi ke level yang lebih, misal tempat tinggal yang sudah layak namun terbatas dia ingin meningkatkan lagi pemenuhan kebutuhan tempat tinggal yang mungkin lebih besar dan lebih nyaman. Atau contoh aktualisasi di akan porsinya meningkat ketika sudah terpenuhi.

Actuating

Secara umum, menurut George R. Terry, Actuating merupakan bagian ketiga dari fungsi manajemen. Dimana Fungsi manajemen antara lain planing, Organizing, actuating, dan controlling. Actuating menurut George R. Terry merupakan penggerak, dilakukan untuk memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan supaya tugas dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Prof. Dr. Sondang, M. P. A. Actuating adalah penggerak utama dalam proses pemberian dorongan kepada orang yang terlibat di dalam organisasi, bekerja agar mereka mau bekerja dengan ikhlas dengan kesadaran sendiri demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien dan ekonomis (Siagian, 1997).

Tujuan actuating:

- ❖ Memberikan dorongan dan semangat, motivasi, inspirasi sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Apabila orang tersebut ada dalam organisasi maka mendukung tujuan organisasi tersebut tercapai.
- ❖ Memberikan bimbingan melalui contoh-contoh teladan atau Tindakan. Actuating tidak hanya suruh menyuruh namun memberikan motivasi dengan memberikan contoh hal yang baik itu seperti apa
- ❖ Memberi arahan apa yang dilakukan melalui petunjuk-petunjuk yang tepat dan benar, jelas, serta tegas. Actuating tidak hanya menggerakkan namun perlunya kejelasan yang pasti dan tidak samar-samar sehingga yang di gerakkan mengerti dan bersemangat karena apa yang akan di kerjakan sesuai yang di perintahkan dan tau apa yang perlu di lakukan

Bebapat diamati dari tujuan actuating diatas bahwa tujuan actuating tidak hanya sekedar menyuruh orang, bukan juga hanya menuntut saja tapi juga perlu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan petunjuk-petunjuk yang jelas.

Sumber Daya Manusia Sebagai Pendidik

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) diperlukan perencanaan sumberdaya manusia, jika perencanaan di disiapkan sebaik mungkin dan berorientasi pada pengembangan dan keberfungsian yang di arahkan pada kemaksimalan dalam organisasi atau instansi pendidikan tertentu maka manajemen sumber daya manusia berpeluang akan menghasilkan output mengarah pada pencapaian tujuan. Manajemen Sumber daya manusia merupakan urutan yang teratur atau suatu rangkaian dari aktivitas organisasi yang terpola dan sudah diatur sedemikian rupa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, diharapkan dan perlu diarahkan untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta dapat efektif dalam pemberdayaannya sehingga tujuan dari output Sumber daya manusia yang diharapkan dapat mendukung dalam merelisasikan visi misi atau tujuan dari organisasi Pendidikan khususnya guna sebagai penggerak peserta didik yang berpotensi meningkatkan dan menciptakan generasi bangsa.

Sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengendali dalam keberlangsungan belajar mengajar memiliki peran besar pada terlaksananya pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan. Pendidikan adalah sumber pengetahuan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif dan Pendidikan adalah suatu proses yang yang memiliki kaitan

erat dengan peran sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia disini adalah guru. Tujuan pendidikan haruslah tercapai dan hanya bisa dengan adanya peran aktif pendidik sebagai penggerak peserta didik, di era digital sarana prasarana sudah mulai berbasis teknologi yang siap digunakan kapan saja dan bahkan di mana saja meskipun demikian dengan situasi sekolah yang proses pembelajaran semakin canggih namun peran pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat berkolaborasi dengan Langkah yang sama dan menjalankan peranan masing-masing dengan baik guna mencapai tujuan yang di harapkan dan tujuan yang telah di rencanakan.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kompetensi unggul di perlukan manajemen, manajemen yang baik akan merciplah sumber daya yang baiktentunya melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan benar dan berkualitas (Sakban, 2019)

Motivasi sebagai penggerak Sumber Daya manusia Pendidik dalam islam

Dalam Islam, seorang Pendidik/ guru sosoknya sangat penting dan bernilai strategis, selain mengemban misi keilmuan agar peserta didik menguasai ilmu- yang disampaikan, guru juga memiliki amanah dan mengemban amanah khususnya di lembaga pendidikan islam yaitu tugas mulia misi kenabian, yakni membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk berfikir islami dan tetap di jalan yang lurus untuk menuju jalan Allah SWT melalui pendidikan Islam. Dengan peran strategis tersebut, tentu tidak mudah menjadi seorang pendidik yang merupakan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Seorang pendidik tentunya di haruskan memiliki kompetensi sehingga seorang pendidik bukanlah tugas yang mudah, namun mesti memiliki keterampilan tersendiri apalagi saat ini menjadi pendidik/guru sudah menjadi profesi (Kosim, 2008).

Motivasi dalam islam banyak sekali di tuangkan dalam ayat-ayat alqur'an dan al hadist, islam merupakan pedoman hidup manusia. Tentunya banyak hal yang membuat kita termotivasi, Sebelum teori Abraham maslow muncul, islam sudah membahas mengenai motivasi itu sendiri. Motivasi dalam islam banyak di ceritakan dari berbagai ayat seperti salah satunya surah Al – Mujadalah ayat 11

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya : *“Allah akan meninggikan orang- yang beriman dari kamu sekalian dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat*

Dalam ayat tersebut tersirat motivasi yang dapat menggugah manusia untuk berilmu. Sumber daya manusia pendidik tentunya jika membaca ayat Al quran akan memahami tentang dirinya dan menjadi semangat tersendiri bagi pendidik. Selain ayat alqur an , dalam hadist banyak sekali yang memberikan dorongan motivasi bahkan motivasi yang disampaikan hasilnya dapat di rasakan sepanjang hayat dengan kata lain dirasakan setelah usai kehidupan di dunia ini, tentunya kekuatan motivasi yang di ajarkan dalam islam lebih beragam. Motivasi yang di rasa tidak terputus, tersirat pada salah satu contoh motivasi yang digambarkan pada hadist :

hadits riwayat Bukhari, Rasulullah SAW bersabda, “Barangsiapa berniat beramal tapi tidak melakukannya, maka Allah akan mencatatnya sebagai amalan yang utuh. Jika ia berniat melakukannya dan melakukannya, maka Allah akan mencatatnya sebagai sepuluh perbuatan baik hingga tujuh ratus kali lipat atau bahkan lebih. Jika dia berniat untuk melakukan perbuatan buruk dan tidak melakukannya, maka Allah akan mencatat untuknya satu perbuatan baik yang lengkap. Jika dia melakukannya maka Allah akan mencatat untuknya satu perbuatan buruk.”

Hadist di atas membahas tentang amalan, amalan yang di niatkan dan belum melakukan mendapatkan pahala, apalagi melakukannya ganjaran pahala akan lebih banyak lagi dan pahala tersebut akan berimbas pada kehidupan setelahnya (kematian). Ibaratkan hidup bersemangat untuk beramal terus ibaratkan menabung amal sebanyak-banyaknya sebagai motivasi agar diakhirat kelak kita memiliki bekal Tabungan amal yang menjadi harapan umat islam untuk mendapatkan ridho Allah S.W.T dan syafaat Nabi Muhammad sollallu alaihi wasalam. Dengan melakukan amal menjadi jalan kedekatan kita pada Allah S.W.T dan Nabi Muhammad .

Adapun hadist lain tentang amal yaitu dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda, "Hendaklah kalian beramal, karena sesungguhnya tidak akan menyempurnakan keimanan kalian kecuali dengan beramal." (Hadis riwayat Ahmad).

Motivasi beramal merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan seorang muslim, motivasi beramal memberikan sinergi lebih bagi seorang pendidik yang merupakan sumberdaya manusia di suatu lembaga pendidikan (Mitra Turrohma, 2024).

Era Digital Milenial

Era digital merupakan waktu dimana akses lebih luas, praktis, efektif dan mudah berbagi informasi, dan penggunaannya dapat diakses secara elektronik. Era digital dapat dikatakan sebagai era informasi dan komunikasi karena banyak penelitian mengenai pengumpulan, pengolahan dan transfer informasi di era digital. (Muldiah, 2023)

Era digital adalah suatu masa di mana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) merupakan bagian integral pada kehidupan manusia. Di masa era ini tersirat dan tergambar pada perkembangan teknologi yang cukup pesat dan canggih yang merajai masa kini, selain itu yang menggunakan sistem digital ini digunakan pada kehidupan sehari-hari.

Beberapa ciri-ciri era digital adalah:

- a. Informasi atau pengetahuan dapat diakses dimana saja dan disebarluaskan secara cepat
- b. Melakukan Akses informasi lebih mudah, hanya dengan tombol satu klik
- c. Penyebaran informasi atau pengetahuan secara cepat atau lebih cepat dibanding manual dan masif
- d. Teknologi terus berkembang, meningkat dan berganti secara cepat dan berkesinambungan

Di Era digital dapat membawa dampak positif bagi kehidupan manusia:

- a. Memudahkan untuk akses informasi dimana saja
- b. Dapat Meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia)
- c. Memberikan dampak positif untuk masyarakat
- d. Memberikan peluang besar pada dunia pendidikan, bisnis, dan kehidupan sosial

Selain nilai-nilai positif, era digital dapat pula memberi tantangan yang tidak bisa diabaikan. Tantangan disini adalah untuk terhindar dari dampak digital itu sendiri untuk tidak menjadi korban dari sisi negatif kemajuan di era teknologi

Milenials

Milenial merupakan istilah baru yang muncul menjadi istilah favorit dimana masa milenial merupakan masa di mana teknologi telah muncul, manusia milenial adalah manusia yang lahir pada lahir sekitar tahun 1980 hingga tahun 1995 dimana waktu itu teknologi bias dikatakan sudah cukup maju dengan Istilah milenial awal kalinya hadir, diketahui dari seorang penulis bernama William Strauss dan Neil Howe, kedua penulis tersebut dianggap sebagai pencipta istilah yang saat itu memboming yaitu milenial pada tahun 1987. Pada waktu istilah

itu muncul pertama kalinya, anak-anak yang lahir pada tahun 1987 mulai masuk pra sekolah dan media-media mulai menyebut kelompok anak tersebut terhubung ke dalam istilah milenium.

Saat ini digital seakan sudah merajai di kehidupan manusia seperti satelit, internet, dan telepon sudah tidak jarang lagi ditemui, di zaman dahulu orang yang berpergian jauh sulit untuk diketahui keberadaannya, sedang beraktivitas apa, dan apa yang sedang terjadi seakan jarak memisahkan segala informasi yang diperlukan atau informasi yang di dapat sangatlah lambat seperti berkirim surat yang cukup memakan waktu yang lama dan dirasa waktu begitu banyak terbang hanya dengan menunggu sebuah informasi. Untuk saat ini lebih pada kebalikannya sejauh-jauhnya jarak seseorang dengan yang lainnya akan dapat terjangkau informasi yang di perlukan sehingga jarak menjadi serasa dekat apalagi dengan video call seperti satu dinding kaca penghalang namun masih dapat melihat langsung dan informasi dapat langsung didengar secara mudah. Perkembangan seakan tanpa batas tersebut merupakan teknologi digital dimana informasi cepat didapat dan menghapus batas-batas penghalang antar kota, pulau, negara bahkan antarbangsa serta antarkelas. Salah satu proses dari globalisasi adalah melahirkan generasi gadget, istilah yang sudah sering digunakan oleh seluruh kalangan yang menandakan lahirnya generasi millennial. (Hadi, 2019)

III. METODE PENELITIAN

Analisis data adalah inti dari suatu metode untuk memberikan gambaran mengenai fakta, mendeteksi tentang pola, mengembangkan penjelasan, dan menguji hipotesis. Analisis data dapat digunakan untuk semua jenis cabang ilmu seperti bisnis, administrasi, dan kebijakan. Muhammad Yaumi dan Muljono Damopoli (2014:132). Dilihat dari pernyataan diatas bahwa analisis data dapat di mengerti dengan pemahaman bahwa data terdiri dari proses evaluasi dari setiap komponen data, memakai alasan yang masuk akal atau logis dan melalui analitis, mendeskripsi fakta yang ada, mendeteksi ketentuan/pola, mengembangkan dan penjelasannya, menggambarkan Kesimpulan informasi yang di dapat dan menguji hipotesis.

Analisis data suatu tahapan yang dilalui pada penelitian ini, analisis data sangat penting dimana proses ini menentukan setiap proses dalam menentukan data informasi yang di butuhkan dan data informasi yang di utamakan dan analisis data juga dapat menentukan dan memahamkan informasi yang didapat untuk keakuratan penelitian ini, oleh karena itu analisis

data harus betul betul di lakukan secara teliti dan professional sehingga informasi pada penelitian ini dapat di pertanggung jawabkan.

Pendekatan kualitatif menjadi metodologi penelitian ini. Peneliti akan melakukan kajian pustaka, atau lebih eksplisitnya melakukan kajian isi yang terdapat di berbagai sumber kajian yang telah dipublikasikan dan dianggap layak untuk dijadikan referensi sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan yang dapat diambil nilai manfaatnya dalam menyelesaikan makalah ini. Peneliti membekali terlebih dahulu dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menunjang keberhasilan penelitian ini. Peneliti meningkatkan kajian-kajian dan pengetahuan serta mengumpulkan informasi-informasi yang berkaitan dengan tema seputar judul yang diangkat menjadi pilihan peneliti, melakukan analisa, interpretasi, dan konklusi dari temuan temuan yang dihasilkan. Adapun kegiatan analisis data kualitatif menyatu dengan aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian (Rijali, 2018).

Metode ini dipilih berdasarkan kebutuhan pencapaian hasil dan tujuan penelitian dari data yang akan diteliti. Melalui pendekatan kualitatif memudahkan peneliti untuk dapat lebih mendalami pemahaman mengenai fenomena dan hal-hal penting yang diteliti, serta menggali makna dari data yang diperoleh. Melalui proses analisis kualitatif, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan lebih luas tentang hal yang berkaitan dengan yang di teliti

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini masuk pada penyajian hasil analisa dan penelitian. Setelah dilakukan pengamatan dan analisa yang kritis dan mendalam, ditemukan . bahwa motivasi sangat berperan penting bagi sumberdaya pendidik , motivasi merupakan penggerak bagi para pendidik untuk melakukan kegiatannya. Motivasi sifat nya naik turun terkadang setabil, hal itu terjadi akibatkan factor-faktor tertentu.

Menurut Abraham maslow teori motivasi berdasarkan hirearki kebutuhan manusia seorang pendidik atau sumberdaya manusia pendidik dapat mengalami motivasi menurun atau bisa jadi menjadi tidak memiliki motivasi di tempat dia mengajar yang akibatnya pendidik akan memutuskan untunk sering izin yang perilaku disadari atau tidak disadari menunjukkan ketidakpuasan sumberdaya pendidik atas apa yang dia peroleh. Sumberdaya manusia pendidik bisa saja mengundurkan diri dari sekolahan dengan alasan yang mereka ungkapkan atau tidak di ungkapkan dan tidak jarang juga mereka akan mengeluhkan apa yang mereka rasakan/ inginkan

terhadap kebutuhannya dari 5 aspek kebutuhan manusia yang dampaknya motivasi sumberdaya pendidik menjadi tidak stabil atau tidak lebih bersemangat.

Kebutuhan sumberdaya pendidik adalah bagian tanggung jawab manajemen yang ada di suatu sekolah, jika kebutuhan 5 aspek dari teori Abraham maslow menjadi acuan untuk mensejahterakan sumberdaya manusia pendidik maka motivasi para pendidik akan stabil atau lebih dari setabil jika dilakukannya peningkatan oleh pihak manajemen untuk selalu melakukan evaluasi pada kebutuhan pendidik dari aspek 5 kebutuhan manusia yang merujuk pada teori hirarki kebutuhan manusia yang dicetuskan oleh Abraham maslow yaitu terpenuhinya Kebutuhan Fisiologisnya, kebutuhan keamanannya, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Meskipun teori Abraham maslow merupakan Solusi dari permasalahan dan dapat menjawab alasan sumberdaya pendidik mengapa motivasi nya menurun/ tidak stabil, namun teori Abraham maslow ini memiliki kekurangan ketika diterapkan kepada para pendidik. Teori hirarki 5 kebutuhan dasar manusia berdasarkan urutannya pada dasarnya ada motivasi lain selain dari yang kelima, sebagai umat islam tentunya motivasi yang muncul tidak hanya karena terpenuhinya diantara ke 5 kebutuhan, namun ada motivasi dari factor yang lain. Namun hirarki 5 kebutuhan masih relevan di masa sekarang karena manusia masih termotivasi dari 5 kebutuhan tersebut. Pada teori tersebut bahwa kebutuhan manusia bertingkat dan sesuai dengan tingkat posisi sosial ekonominya dan orang yang mempunyai tingkat sosial ekonomi dibawah atau rendah biasanya pada umumnya cenderung dimotivasi oleh jenis motivasi yang berwujud material. Orang yang memiliki posisi sosial ekonomi menengah dan tinggi pada umumnya cenderung dimotivasi oleh jenis motivasi yang sifatnya non material. Dan orang yang memiliki posisi social menengah bisa jadi biasa jadi memiliki kebutuhan kedua duanya material dan non material.

Pada kenyataannya Sumberdaya manusia pendidik memiliki kebutuhan yang bisa jadi keseluruhan itu di butuhkan atau beberapa yang di butuhkan. Kebutuhan itu adakalanya tidak berjenjang, melainkan diwaktu yang sama untuk para pendidik yang tingkat ekonominya rendah akan termotivasi tidak hanya dari material yang didapat tapi motivasi didapat dari pemenuhan kebutuhan lain dari 5 aspek tersebut bersamaan. Tingkat ekonomi rendah adakalanya cenderung termotivasi oleh beberapa factor yang menjadi motivasinya. Ataupun

para pendidik di sekolah ada yang materinya berlebih namun titik keinginannya belum merasa puas dikarenakan standar materi yang ingin dia capai melebihi yang dia butuhkan.

Dari teori Abraham Maslow pada dasarnya dapat disempurnakan oleh motivasi-motivasi yang diajarkan oleh agama Islam, fenomenanya masih banyak para pendidik yang tetap termotivasi dan semangat misalnya, meskipun finansial / materi yang dia dapat dari sekolah tidak banyak membantu perekonomian keluarga, tentunya ada motivasi lain yang menggambarkan rasa semangatnya, yaitu nilai-nilai keislaman yang dia fahami. Banyak ayat Quran dan Hadist yang memberi banyak motivasi yang dapat merubah motivasi yang kurang menjadi lebih termotivasi. Ada hal yang sulit difahami mengapa para pendidik selalu bersemangat meskipun dalam kondisi apapun, semua itu dirasak penuh keheranan apabila sumberdaya manusia pendidik memahami ajaran Islam dengan baik. Seperti pada Hadist di bawah ini yang diajarkan dalam Islam tentang melakukan sesuatu dengan semangat menunjukkan adanya motivasi (Qomaria Abusama, *Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits*, 2020)

Dari Abu Hurairah, Rasulullah -shallallahu 'alaihi wa sallam- bersabda,

المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز وإن أصابك شيء فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا. ولكن قل قدر الله وما شاء فعل فإن لو تفتح عمل الشيطان

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah. Namun, keduanya tetap memiliki kebaikan. Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah. Jika engkau tertimpa suatu musibah, maka janganlah engkau katakan: ‘Seandainya aku lakukan demikian dan demikian.’ Akan tetapi hendaklah kau katakan: ‘Ini sudah jadi takdir Allah. Setiap apa yang telah Dia kehendaki pasti terjadi.’ Karena perkataan law (seandainya) dapat membuka pintu syaithon.”

(HR. Muslim)

Dari Hadist tersebut ada hal lain dan berbeda mengenai motivasi yang dimiliki manajemen pendidik di era digital milenial, di Hadist tersebut ada kata-kata yang sungguh bermakna “bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagi mu” pemaknaan sangat mendalam kalimat tersebut dapat menjadi landasan motivasi sebagai umat Islam / sebagai penggerak sumberdaya pendidik di era digital milenial tetap bersemangat memahami teknologi

tentunya bermanfaat dan tetap bersemangan sebagai pendidik karena hal itu nilai-nilai yang bermanfaat seperti yang disampaikan pada hadis diatas yang diajarkan dalam islam.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Teori motivasi dalam Islam lebih kepada motivasi sebagai tenaga penggerak yang tergerak dari nilai-nilai spiritual dan moral. Motivasi dalam Islam memiliki keseimbangan yaitu aspek kesenangan dunia dan akhirat, dengan istilah lain kesenangan dunia dibarengidengan ketaatan kepada Allah.

Ada beberapa yang perlu diketahui yang memiliki kaitannya dengan teori motivasi dari sudut pandang Islam:

Motivasi keislaman menghantarkan setiap manusia hanya mencari kebahagiaan hakiki yang abadi.

Motivasi keislaman intinya untuk mencari ridha yang maha kuasa (Allah S.W.T).

Perilaku yang dikerjakan, memiliki nilai meskipun kebaikan itu baik kecil atau besarbesar tidak ada yang sia-sia apabila di niatkan dengan hati yang ikhlas yang sesuai dengan ajaran islam

Motivasi memiliki banyak aspek, semisal motivasi berkompetisi, motivasi kerja dan motivasi kepemilikan.

Motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang yang dilandasi dengan keimanan, jauh lebih kuat di dilengkapi dengan potensi kualitas pada dirinya akan menghasilkan kerja yang lebih baik

V. KESIMPULAN

Motivasi sebagai penggerak sumberdaya pendidik berdasarkan hirearki 5 kebutuhan dasar manusia , adakalanya tidak berjenjang atau berurutan misal tidak berpatok pada aspek material saja meskipun para pendidik yang berasal dari Tingkat ekonomi rendah termotivasi dengan kebutuhan yang tidak hanya kebutuhan fisiologi bisa dalam waktu yang sama memiliki keinginan yang langsung beberapa kebutuhan dari ke 5 kebutuhan dari teori abraham maslow. Pendidik atau seorang guru berasal dari ekonomi yang cukup bisa jadi termotiwasi dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi yang lebih meningkat di barengi dengan kebutuhan yang bisa jadi bukan prioritas yang penting yang dibutuhkan karenakan sumberdaya pendidik tersebut masih menginginkan hal lain bisa jadi iya ingin aktualisasi diri ingin memenuhi kebutuhan rasa

aman atau social need. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang memang dibutuhkan pada setiap orang yang hidup normal.

Dari kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dapat dilengkapi dengan motivasi-motivasi yang diajarkan oleh Islam yang kaya akan motivasi dan beragam hal yang dapat menimbulkan manusia di dunia ini termotivasi salah satunya hadits tentang “bersemangatlah pada hal-hal yang bermanfaat”. Motivasi tersebut merupakan penggerak sumberdaya pendidik untuk tetap berkiprah di era digital milenial ini, dapat terealisasi dengan semangat mengikuti, memahami berbagai macam pengetahuan yang sifatnya digital yang mendukung dalam mendidik peserta didik baik di sekolah ataupun mempraktekan di mana saja, sehingga ilmu digital yang dimiliki itu bermanfaat di era milenial, tentunya dengan pengawasan orangtua dan guru dan tanamkan penggunaan digital nilai positifnya dan jauhi dampaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, S. (2019). Urgensi Nilai-nilai Moderat Islam dalam Lembaga Pendidikan di Indonesia. *JKKP (Kajian Keagamaan dan Pendidikan)*, 1.
- Kosim, M. (2008). Guru dalam perspektif Islam. *Tadris*.
- Mariyah, S., Hasibuan, L., Anwar, K., & Rizki, A. F. (2021). Perspektif Pengelolaan Pendidikan Fungsi Pengelolaan. *Instructional Development jurnal*, Volume: 4 No.3 EISSN: 2686-1267, P-ISSN: 2657-1536.
- Mitra Turrohma, d. (2024). Motivasi beramal dalam perspektif Al-Qur'an. *IMEIJE*, Volume. 5, No. 2, 2024.
- Muldiah, S. (2023, Agustus 2). Kesadaran Mahasiswa dalam Beretika di Zaman Era Digital. *JIPKIS (Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Keislaman)*, 3 (<https://jipkis.stai-dq.org/index.php/home/issue/view/8>), 121-240.
- Ningtyas, D. T., Farida, N. A., & Firadilah, A. (2022). Implementasi Teori Motivasi Abraham Maslow dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.32332/tapis.v6i1.5311>
- Prihartanta, W. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI*. 1(83).
- Qomaria Abusama, S. A. (2020). Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits. *Al-Himayah*, 4, 298-310.

- Qomaria Abusama, S. A. (Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020). Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits. *Al-Himayah, Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020*, 298-310.
- Rijali, A. (2018, Januari-Juni). *Analisis Data Kualitatif. Aladharah: Jurnal ilmu Dakwah, Vol. 17 No. 33*, DOI: <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- Sakban, d. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. *ALIGNMENT*, Volume 2, Nomor 1 e-ISSN : 2598-5159, p-ISSN : 2598-0742, DOI: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721> .
- Siagian, S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1687>