



MOTIVASI (*SELF TRANSCENDENCE*) DALAM KAJIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Aupi Dalillah,¹ Tuti Andriani,² Husni Thamrin³

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

Email: aupidalillah2002@gmail.com / tutiandriani@uin-suska.ac.id

Submitted: 16 May 2025

Accepted: 20 June 2025

Published: 23 June 2025

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis motivasi transendensi diri dalam manajemen pendidikan Islam. Motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang timbul di dalam dan di luar diri karyawan, yang mempertimbangkan intensitas, menentukan arah dan kesinambungan usaha seseorang untuk mencapai tujuan, dan sebagai suatu proses yang menyebabkan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan itu berhasil. Peranan manajemen tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia, karena manusia merupakan subjek dari segala pekerjaan dan tugas yang diciptakan oleh manusia. Sebaliknya proses dan hasil kerja manusia ditentukan oleh kemauan bekerja. Perilaku motivasi akan lebih efektif bila tujuannya jelas, dapat dicapai, dan memenuhi kebutuhan orang yang termotivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dan metode kualitatif merupakan pendekatan berupa pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data. Motif transendensi diri dalam manajemen pendidikan Islam membawa arah yang lebih dalam dan bermakna dalam proses pendidikan. Dengan kata lain, hal ini membimbing individu untuk melampaui kepentingan pribadinya dan berkontribusi pada kesejahteraan orang lain, yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Penerapan konsep transendensi diri dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, memungkinkan individu (baik peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) mengatasi kepentingan pribadi dan egonya sendiri serta mengejar tujuannya sendiri diartikan sebagai upaya untuk mendorong orang agar berprestasi. Misalnya tujuan yang lebih luhur seperti mendekatkan diri kepada Tuhan, mengabdi pada masyarakat, dan berkontribusi positif dalam kehidupan bermasyarakat.

Kata Kunci : Motivasi, Self Trancendence, Manajemen Pendidikan Islam

ABSTRACT

This paper aims to analyze the motivation of self-transcendence in Islamic education management. Motivation is a set of energetic forces that arise inside and outside the employee, which considers the intensity, determines the direction and continuity of one's efforts to achieve the goal, and as a process that causes the work-related efforts to be successful. The role of management cannot be separated from human resources, because humans are the subject of all jobs and tasks created by humans. On the other hand, the process and results of human work are determined by the willingness to work. Motivational behavior will be more effective when the goal is clear, achievable, and meets the needs of the motivated person. The method used in this study is a qualitative method, and the qualitative method is an approach in the form of data collection, data processing, and data analysis. The motive of self-transcendence in Islamic education management brings a deeper and more meaningful direction in the educational process. In other words, it guides the individual to go beyond his or her own self-interest and contribute to the well-being of others, which is in line with Islamic principles. The application of the concept of self-transcendence in educational institutions, especially in the context of Islamic education, allows individuals (both students, teachers, and other education personnel) to overcome their own personal interests and egos and pursue their own goals as an effort to encourage people to excel. For example, nobler goals such as getting closer to God, serving the community, and contributing positively to community life.

Keywords: Motivation, Self Tradition, Islamic Education Management



Published by:

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi sangat penting dalam kehidupan manusia dan berkaitan erat dengan perilaku manusia. Oleh karena itu dalam melakukan suatu kegiatan harus dibarengi dengan motivasi. Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang ingin melakukan sesuatu. Jika seseorang mempunyai kemauan untuk melakukan sesuatu, maka mereka akan mau melakukannya dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya, tanpa motivasi, Anda akan enggan melakukan sesuatu atau tidak melakukan apa pun. Motivasi adalah dorongan yang berupa harapan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Orang mempunyai harapan, dan harapan menciptakan motivasi untuk menyelesaikan tugas.

Oleh karena itu, pengelola organisasi harus memperhatikan apa yang memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Namun, selain pentingnya stimulan dari luar manajemen perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, hal ini juga diperkuat dengan adanya stimulan dari dalam jajaran karyawan itu sendiri.

Ardiana menyatakan, kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai, namun peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan motivasi pegawai itu sendiri. Kinerja adalah perilaku seseorang yang mengarah pada hasil pekerjaan tertentu setelah memenuhi serangkaian persyaratan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain pekerjaan, penilaian kinerja, motivasi, umpan balik, dan manajemen kompensasi.

Peranan manajemen tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia, karena manusia merupakan subyek dari segala pekerjaan dan tugas yang diciptakan oleh manusia. Sebaliknya proses dan hasil kerja manusia ditentukan oleh kemauan bekerja. Perilaku motivasi akan lebih efektif bila tujuannya jelas, dapat dicapai, dan memenuhi kebutuhan orang yang termotivasi. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi dapat berhasil melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan. Orang yang bermotivasi tinggi mendekati pekerjaan mereka dengan cara terbaik. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Unsur penting bagi keberhasilan suatu organisasi adalah adanya tenaga kerja yang efisien, kompeten

(berkinerja tinggi), dan bermotivasi tinggi sehingga dapat mengharapkan hasil kerja yang memuaskan.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang membimbing seseorang menuju suatu tujuan. Motivasi mengungkapkan keadaan batin seseorang, membimbingnya, dan menopang perilakunya. Pendidikan dan tenaga pengajar dapat bekerja maksimal apabila benar-benar berkomitmen dan termotivasi. Setiap organisasi, baik akademik maupun non-akademik, mengharapkan peningkatan kualitas dan produktivitas pegawainya secara terus-menerus. Schultz dan Schultz menyatakan bahwa motivasi penting untuk meningkatkan kualitas kerja.

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 فَلْتَثِرُوا فِي الْأَرْضِ وَإِنَّهُمْ مِنْ قَبْلِ اللَّهِ وَإِنَّكُمْ لَعَلَّكُمْ لَقَلُونَ ﴿١٠﴾

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

Oleh karena itu, tujuan penulisan ini adalah menganalisis konsep motivasi (transendensi diri) dalam manajemen pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). yaitu penelitian yang informasi di dalamnya diperoleh dari kajian pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Jenis penelitian ini literature, tidak terbatas pada buku tetapi dapat juga berupa bahan-bahan dokumentasi, majalah, jurnal dan lain sebagainya. kemudian penelitian ini fokus pada kajian kepustakaan guna untuk menemukan teori, prinsip, pendapat, gagasan dan lain sebagai yang bisa dipakai untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang dikaji. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif, Metode kualitatif merupakan pendekatan yang berupa pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data. Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang menggambarkan kondisi Subjek dan Objek Penelitian berdasarkan fakta yang terlihat, dan data serta informasi yang diperoleh digambarkan sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

Mestika Zed mengartikan penelitian kepustakaan sebagai serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan pustaka untuk memperoleh data dan mengolah bahan penelitian hingga diperoleh hasil



Published by:



penelitian. Penelitian kepustakaan identik dengan suatu peristiwa baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta yang tepat dengan menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya. Arikunto mengatakan, tinjauan pustaka melibatkan pengolahan bahan penelitian melalui membaca dan mencatat serta mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Analisis konten dilakukan dalam enam langkah. yaitu Pengolahan dan penyusunan data dengan cara klasifikasi dan pengeditan data, membaca semua data, Kumpulkan bagian-bagian teks dan kodekan semua data, Jelaskan lingkungan (domain), orang (peserta), kategori, dan tema yang akan dianalisis, Deskripsikan, dan Interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*motivation*” yang berarti dorongan. dalam bahasa Inggris diartikan dengan *to move* yang berarti “gerakan”. Motivasi merupakan kekuatan internal (penggerak) dalam diri individu yang mendorong perilaku. Motivasi tidak muncul secara terpisah tetapi terkait dengan faktor eksternal dan internal lainnya. Oleh karena itu kita dapat memahami bahwa motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi motivasi. Menurut Michelle J. Jusias, Motivasi adalah suatu kegiatan yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Motivasi adalah gejala psikologis yang dinyatakan sebagai dorongan sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan upaya yang menggerakkan individu atau kelompok tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan agar mereka puas dengan hasil yang ia lakukan.

Motivasi diartikan sebagai sekumpulan kekuatan energik yang timbul di dalam dan di luar diri seorang pegawai yang mempertimbangkan intensitasnya, menentukan arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi usaha yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun ayat yang berkaitan dengan motivasi dalam Surah At-Taubah:105, sebagai berikut.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَبَرَى اللَّهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرُّ دُونَ إِلَيْهِمُ الْغَيْبُ وَالشَّهَادَةُ فَيُبَيِّنُمُ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada

(Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Robbins dan Hakim mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Di sisi lain, Yorks mengartikan motivasi sebagai kekuatan batin seseorang yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasar. Bapak Duttweiler menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat menggerakkan seseorang secara terus menerus untuk menciptakan sesuatu yang mendorong, membimbing, mendukung, dan meningkatkan. Pengertian motivasi dalam fungsi kepemimpinan berkaitan dengan promosi atau tindakan. Dalam fungsi kepemimpinan, tindakan merupakan langkah ketiga setelah proses perencanaan dan pengorganisasian. Henri Fayol mengemukakan perbedaan pengertian aktuasi, yaitu perbedaan perintah atau instruksi. Di sisi lain, Luther mendefinisikan “administrasi” sebagai “instruksi” atau “instruksi”. Dan John F. Mee mengartikannya sebagai motivasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan fungsi manajemen, yaitu perilaku, dimana seseorang harus mampu menggerakkan suatu organisasi atau anggotanya untuk mencapai sesuatu yang menjadi tujuan bersama

2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hadari Nawawi motivasi terbagi menjadi dua kategori, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu daya penggerak tingkah laku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, dan itu merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya untuk berprestasi. dengan begitu kemungkinan besar hal ini akan terpenuhi untuk membangkitkan tujuan yang ingin dicapai atau harapan positif untuk masa depan. Misalnya, perilaku bekerja keras hanya karena anda merasa memiliki peluang untuk mencapai kepuasan maksimal.

Woolfolk Levi dan Murni menyatakan bahwa motivasi yang timbul dari faktor-faktor seperti minat dan rasa ingin tahu disebut motivasi intrinsik.



Published by:



Menurut kedua pandangan tersebut, motivasi intrinsik dapat digambarkan sebagai sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Deci dan Ryan dalam Mondor, motivasi intrinsik didasarkan pada keinginan bawaan dan organik untuk kompetensi dan penentuan nasib sendiri, yang merangsang berbagai perilaku dan proses psikologis, dan imbalan utamanya adalah pengalaman kemanjuran dan otonomi. Kebutuhan akan kompetensi dan penentuan nasib sendiri memungkinkan orang untuk terlibat dalam siklus terus menerus dalam mencari dan mengatasi tantangan yang optimal.” Motivasi intrinsik penting karena menentukan kualitas kerja seseorang. Jika seseorang bekerja dengan semangat hanya karena sesuatu yang bersifat sementara (gaji, tempat tinggal, adat istiadat berupa benda), maka ketika cita-citanya terwujud maka semangatnya cepat hilang, dan motivasi tersebut menjadi penyebab ketidakpuasan. Namun ketika seseorang bekerja berdasarkan motivasi intrinsik maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkesinambungan dalam memberikan yang terbaik bagi organisasi, meskipun kebutuhan materiilnya terpenuhi. Motivasi datangnya dari dalam diri seseorang karena ia mempunyai kesadaran untuk bertindak, sehingga orang tersebut jarang mengeluh dan sudah menjadi kewajibannya untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik merupakan faktor pendorong dalam konsep Herzberg.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu penggerak kerja yang berasal dari luar diri individu dan berupa keadaan yang menuntut pekerja untuk bekerja secara maksimal melalui pujian, hukuman, aturan, dan lain-lain. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari pengaruh di luar pekerjaan atau dari luar diri karyawan. Hal ini biasanya berkaitan dengan praktik dalam bentuk kesehatan, kesempatan liburan, program rekreasi yang terorganisir, dan lain-lain. Pada dasarnya motivasi ekstrinsik didasarkan pada penghargaan dan hukuman. Motivasi ekstrinsik merangsang individu untuk bertindak dengan atau tanpa insentif. Orang yang menyelesaikan pekerjaan atau tugas karena imbalan atau janji yang diinginkan adalah orang yang termotivasi secara ekstrinsik. Dalam konteks ini, orang-orang dalam organisasi dipandang sebagai aktor

yang didorong oleh faktor eksternal. Seseorang bekerja dan bertindak karena termotivasi semata-mata oleh apa yang ingin dicapainya dan apa yang ingin diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

3. *Self Transcendence*

Transendensi adalah konsep yang diderivikasikan dari tu'minuna bi Allah (beriman kepada Allah) dan bisa juga istilah dalam teologi (misalnya persoalan ketuhanan, makhluk-makhluk ghaib). hal tersebut seperti yang tertulis dalam kitab Al-Qur'an surat Al-A'raf 31 yang berbunyi: ﴿يَبْتَئِلُ أَدَمَ حَذْوَازِيَّتَهُ عَنْ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُّهُوا وَأَشْرَبُوا وَلَا شَرَفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ﴾

“Artinya: Wahai anak cucu Adam, pakailah pakaianmu yang indah pada setiap (memasuki) masjid dan makan serta minumlah, tetapi janganlah berlebihan. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang berlebihan.”

Transendensi menjadi kompas atau dasar dari dua unsur lainnya yakni humanisasi dan liberasi. karena ketiga unsur ini tidak dapat dipisahkan. dalam transendensi terdapat perjalanan serta kekuatan di luar batas sekat manusia. hadirnya pemahaman yang sadar akan peran keilahian menjadi kontrol manusia untuk kembali kepada fitrahnya sebagai hamba.

Ada beberapa indikator transendensi yang dirumuskan sebagai berikut:

- a) Mengakui adanya kekuatan supranatural Allah. Dengan keyakinan yang utuh bahwa segala gerak dan tindakan itu bermuara dari-Nya.
- b) Melakukan upaya mendekatkan diri dan ramah lingkungan secara istiqomah atau continue yang dimaknai sebagai bagian dari bertasbih, memuji keagungan Allah SWT.
- c) Berusaha untuk memperoleh kebaikan Tuhan sebagai tempat bergantung.
- d) Mengaitkan perilaku, tindakan, dan kejadian dengan ajaran kitab suci.

Transendensi terkait dengan tujuan hidup dan hubungan manusia dengan Tuhan serta pencapaian masa depan seseorang. Maka transendensi tidak saja dimaknai sebagai ketakwaan kepada Tuhan, tapi lebih pada kesadaran diri untuk berusaha mencapai derajat yang lebih tinggi dan lebih baik. Pada nilai transendensi berusaha untuk mengembalikan fitrah manusia pada Tuhan melalui pendidikan keimanan dengan pendekatan tauhid, agar menjadi pribadi tangguh dan bertanggung



Published by: 

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Banjarmasin, Kalimantan Selatan



jawab, yang mengutamakan pencapaian finalitas imanen tanpa mengabaikan finalitas transenden, demi mencapai kualitas yang lebih baik. Pemaknaan transenden juga berkaitan dengan upaya untuk menepis sikap miopik-narsistik yang dapat menghalangi integrasi-interkoneksi keilmuan dan menghalangi pencapaian objektifitas Islam.

Jadi, Transenden sejatinya ingin menyadarkan kembali akan peran keilahan dalam mengontrol diri sebagai acuan dalam langkah gerak dan tindakan individu. Hadirnya pemahaman supranatural dalam pendidikan Islam sejatinya sebagai aspek nilai kontrol dalam menghadapi era yang serba berubah (dinamis). Perkembangan teknologi yang menawarkan sejumlah inisiatif tindakan perlu adanya ruang kontrol agar kemajuan teknologi memberikan dampak yang positif khususnya pendidikan Islam.

Transenden atau transcendence adalah kesadaran ketuhanan atau kesadaran vertikal manusia, tidak hanya dalam arti keagamaan tetapi juga dalam arti di luar nalar manusia. Dalam Islam, transenden disebut juga dengan tasawuf dan diungkapkan misalnya dalam bentuk khauf (takut), tawakkal (pasrah), dan qana'ah (menerima pemberian Allah). Transenden merupakan upaya untuk mengorientasikan tujuan hidup agar manusia dapat hidup bermakna. Nilai-nilai transenden tersebut merupakan nilai-nilai sakral yang diajarkan dalam Islam. Nilai-nilai ketuhanan inilah yang mengantarkan manusia menemukan nilai-nilai kemanusiaan yang luhur. Dengan kata lain, mereka mendorong manusia untuk memahami nilai-nilai kemanusiaan tersebut berkaitan dengan nilai-nilai ketuhanan.

Menurut Kuntwijoyo, transenden mempunyai makna teologis yaitu ketuhanan yang berarti keimanan kepada Allah SWT. Para transenden berupaya meningkatkan dimensi transendenya dengan membebaskan diri dari budaya hedonisme, materialisme, dan dekadensi. Filsuf dan teolog Bernard Lonergan, dalam bukunya Theological Method, menyatakan bahwa seseorang mencapai keaslian dalam transenden diri. Melebihi diri sendiri berarti melampaui apa yang telah Anda capai. Anda berpindah dari kondisi buruk ke kondisi baik, dan dari kondisi baik ke kondisi lebih baik.

Sedangkan Roger Growdy menjelaskan transenden ini dari tiga perspektif. Pertama, Transenden sebagai pengakuan ketergantungan manusia pada sang pencipta, Transenden sebagai pengalaman kebenaran yang melampaui dunia material, Transenden sebagai pembebasan dari

ego dan keterikatan duniawi. Transenden ini merupakan jawaban terhadap ilmu-ilmu sosial yang selama ini masih bersifat positivis dan menafikan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan agama.

Contoh Pemikiran Transidental yaitu Sekolah hebat bukanlah sekolah yang bisa mendidik siswa yang berprestasi sejak awal karena hanya menerima siswa terbaik. Sehingga tidak heran jika hasil yang diperoleh dari segi prestasi dan hasil tes juga memuaskan. Apa yang membuat sekolah hebat adalah siswa yang datang ke sana. Padahal, inti sekolah yang hebat adalah sekolah yang bisa menghasilkan hasil yang lebih baik justru melalui kontribusi siswa yang tidak lebih baik. Jadi yang menonjol di sini adalah prosesnya, bukan hanya fokus pada hasil.

4. Motivasi *Self Transcendence* dalam Manajemen Pendidikan Islam

Dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam *self transcendence* merujuk pada konsep pengembangan diri yang melampaui kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, terutama dalam konteks priritual dan sosial. dalam Manajemen Pendidikan Islam Self Transcendence berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran, pengajaran, dan pengelolaan pendidikan yang tidak hanya fokus pada pencapaian duniawi tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhirat.

Abraham Maslow memelopori hierarki kebutuhan manusia. Pada tahun 1943, Maslow mengidentifikasi bahwa kebutuhan dan kepuasan setiap individu memiliki banyak komponen, termasuk kebutuhan biologis dan psikologis yang berwujud dan tidak berwujud. Menurut Maslow, begitu kebutuhan dasar seseorang terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut pandang motivasi, suatu kebutuhan dasar yang sudah terwujud tidak lagi mampu memotivasi individu dan digantikan oleh kebutuhan lain yang menjadi dominan.

Maslow mengusulkan hierarki kebutuhan berdasarkan lima tingkatan:

- a) Kebutuhan fisiologis, hierarki ini disebut kebutuhan dasar kelangsungan hidup manusia berupa sandang, papan, dan pangan.
- b) Kebutuhan rasa aman. Pada tingkat ini masyarakat membutuhkan rasa aman secara fisik dan psikis. Keselamatan fisik hadir dalam bentuk ketenangan jiwa yang dicapai melalui upaya perlindungan seperti penerapan Prosedur Kesehatan dan



Published by:

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan



Keselamatan Kerja (K3) dan upaya keselamatan lain yang diperlukan. Berikutnya adalah rasa aman psikologis melalui perhatian, kemanusiaan, dan perlakuan adil.

- c) Kebutuhan sosial (*social need*), pengakuan atas prestasi dipandang sebagai sarana upaya untuk memperoleh harga diri.
- d) Memiliki dan mencintai (*belonging and love*), proses pengembangan diri melalui kelompok kerja dan kalangan lingkungan.
- e) Temukan posisi aman untuk keselamatan sesuai dengan peraturan dan hukum.
- f) Fisiologis (orientasi fisiologis/kelangsungan hidup), mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup.

Kemudian pada tahun 1970 Maslow membuat pemisahan mengenai aktualisasi diri dengan kecenderungan perilaku. Pemisahan ini dibagi menjadi kebutuhan kognitif dan estetika. Dan pada tahun 1991, Maslow bertemu dengan beberapa orang yang mampu mewujudkan dirinya melebihi kemampuan dan pengalamannya. Itulah sebabnya Maslow menyebut kemampuan ini transendensi. Mengenai konsep hierarki kebutuhan, hal ini sejalan dengan pendapat Zainal Arifin yang sebelumnya menyatakan bahwa transendensi diri adalah tahap di mana seseorang mencapai sesuatu. Artinya, ketika seseorang berbuat sesuatu, maka hal itu tidak hanya menguntungkannya tetapi juga menguntungkan orang lain. Hal ini juga dapat diartikan sebagai ciri orang yang termotivasi oleh transendensi diri. Dalam hierarki kebutuhan Abraham Maslow, transendensi diri merupakan tingkatan tertinggi. jadi, Transendensi diri adalah keinginan manusia untuk melampaui diri sendiri dan terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, atau keinginan manusia untuk melakukan sesuatu di luar egonya. Kebutuhan pribadi tidak diprioritaskan pada tingkat ini karena kebutuhan orang lain lebih penting.

5. *Self Transcendence Dalam Lembaga Pendidikan Islam*

Penerapan Transendensi diri dalam suatu lembaga pendidikan memiliki manfaat dan relevansi yang signifikan. Transendensi diri mengacu pada kemampuan untuk melampaui kepentingan dan ego pribadi untuk tujuan yang lebih besar. dalam dunia pendidikan ini merupakan karakteristik yang sangat penting dalam konteks kepemimpinan pendidikan. kepala sekolah yang menerapkan prinsip ini biasanya memiliki

kesadaran diri dan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pribadi. mereka secara teratur terlibat dalam refleksi diri untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, dan mereka memiliki visi dan misi yang jelas serta fokus pada kepentingan komunitas sekolah secara keseluruhan. hal ini memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin sejati yang tidak hanya fokus kepada pencapaian individu tetapi juga pada pengembangan seluruh komunitas sekolah.

Pemimpin yang Transenden mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa melalui tindakan dan perkataannya. sehingga memicu semangat untuk belajar dan berkembang . mereka menjadi contoh nilai-nilai yang diharapkan dari staf dan siswa, seperti integritas, komitmen, dan dedikasi. selain itu mereka memberdayakan staf dan siswa dengan memberikan dukungan dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Transendensi diri juga memastikan bahwa kepala sekolah membuat keputusan yang adil dan etis. mempertimbangkan dampak jangka panjang pada seluruh komunitas sekolah, dan memprioritaskan kesejahteraan siswa dan staf dari pada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

Kepala Sekolah yang menerapkan Transendensi diri mampu memahami dan berempati terhadap perasaan dan perspektif orang lain, yang membantu memperkuat hubungan interpersonal dan motivasi. sejalan dengan temuan (Tucuan, Supartha, dan Riana 2014), mereka memastikan komunikasi yang terbuka dan jujur antara kepala sekolah, staf, siswa dan orang tua, serta mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pendidikan tidak hanya terbatas pada pendidik dan peserta didik, tetapi juga mencakup pemimpin dan bawahan. terciptanya budaya organisasi yang positif dalam lingkungan pendidikan sangat bergantung pada pemimpin yang memberi contoh dan mengamalkannya. pemimpin yang memiliki Self Trancendence juga berfokus pada tujuan jangka panjang, mengembangkan program dan kebijakan yang berkelanjutan, mendorong inovasi dan perubahan positif, serta mengutamakan pengembangan karakter dan keterampilan sosial emosional peserta didik sebagai komponen penting dalam pendidikan. Menurut kepala sekolah, Transendensi diri membantu kepala sekolah menciptakan budaya sekolah yang positif dan inklusif. mereka menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, kolaborasi dan kasih saying dalam budaya sekolah. kepala sekolah yang Transenden menjadi



Published by: 



contoh bagi seluruh komunitas sekolah, mendorong setiap individu untuk mengadopsi nilai-nilai ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan pribadi bagi semua anggota komunitas sekolah. dengan demikian, penerapan transendensi diri dalam kepemimpinan sekolah yang transformatif bukan hanya pendekatan teoritis tetapi memiliki implikasi praktis yang nyata, membawa manfaat yang signifikan bagi seluruh komunitas sekolah.

Kesimpulan

Motivasi diartikan sebagai sekumpulan kekuatan energik yang timbul di dalam dan di luar diri seorang pegawai yang mempertimbangkan intensitasnya, menentukan arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi usaha yang berhubungan dengan pekerjaan

Motivasi Self Transcendence Dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam adalah usaha untuk meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran, pengajaran, dan pengelolaan pendidikan yang tidak hanya fokus pada pencapaian dunia tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhirat. dan juga merupakan proses/tahapan seseorang mencapai sesuatu hal melampaui kemampuannya sendiri yang tampaknya menjadi keterbatasannya hingga menjadi pengalaman tertinggi yang dapat dicapainya. tahap mencapai sesuatu. dalam arti lain bahwa ketika seseorang melakukan suatu hal, manfaat yang diberikan bukan hanya untuk dirinya sendiri melainkan kebermanfaatan untuk orang lain juga. Hal tersebut merupakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi berdasarkan transendensi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, (2014). Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, Fourth Edition. Sage Publicaton, terjemahan Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamzah. (2020). Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research). Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Ivancevich, J. M. (2005). Organizational Behavior And Management. Boston: McGraw Hill.
- Zed. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor.
- Aziz, Sulaiman Abdul. (2023). Model Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Transendensi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Ma Azzainiyyah Sukabumi, *Journal Of Humanities And Social Studies*, VOL 1, No 1, h. 139.
- Fajrin, N. (2023). Self-Transcendence Dalam Membangun Semangat Mengajar (Field Study di MI PUI Kaum Banjarsari, Ciamis). *Jurnal Penelitian Ipteks*, VOL 8, No 1, h. 13.
- Firdaus, H. (2024). Transformational Leadership: Application Of Self-Transcendence By School Principals. Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL 3, No 3, h. 183-184.
- Sartika, R. (2022). Berbagai Teori Motivasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam. NIDHOMIYYAH : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL 3, No 1, h. 13.
- Wahyuni, A. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan. ÁL-FÁHIM|Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL 3, No 1, 15.
- Zairotn, S. (2019). Motivasi Kerja Di Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Mutiara Insani Delanggu. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL 2, No 2, h. 4.
- Ningsih, Wahyu. (2024). Peran Transendensi dalam Pendidikan Profetik Terhadap Kehidupan Kontemporer, *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, VOL 2, No 1, h. 266-269