

# ORIENTASI PRODUKTIF: PENGARUH MAKNA KERJA DAN MOTIVASI PADA PEMBENTUKAN KARAKTER TENAGA PENDIDIK

*Susminingsih\**

**Abstract:** The understanding of teachers' position in the educational process departs from the pattern of social interaction and leads to the pattern of educational interaction. Therefore, the discussion of their existence as individuals who interact with their social environment becomes absolutely necessary. Human existence consists of several levels, namely: the first level, anthropological materialism, the second level is biological materialism and the third levels is spiritual beings. Unlike animals, humans have a higher life that is spiritual and intellectual life. Intrinsically this level is independent of everything that possesses material character. In the context of work, the nature of human beings as creatures *teomorfis* in principle, should be defined theologically, especially in the role of Caliph, correctly and internalized by every human being through the achievement of the *akhlakul karimah* which relies on humanization, emancipation, liberation and transcendence. In the world of education it is important for the formation of human character who believe, cautious, patient, sincere, affectionate, not easily discouraged oriented and productive.

**Kata kunci:** produktivitas, motivasi, tenaga pendidik.

## PENDAHULUAN

Pembentukan karakter yang berdasarkan tata nilai akhlak adalah mutlak. Suatu tatanan keumatan akan lestari dalam kemajuan dan kemakmuran manakala dilandasai oleh *akhlak al-karimah*. Hancurnya suatu peradaban umat disebabkan oleh hancurnya akhlaq al-karimah. Dengan demikian,

---

\*. Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Pekalongan  
e-mail: mamafahmi 62@yahoo.com

sebaliknya bila umat hendak membentuk peradaban yang maju, berkah dan diridhai Allah, maka pembentukan karakter yang berakhlak al-karimah tidak dapat ditawar lagi. Untuk menuju ke arah tersebut, Allah menegaskan (QS Ali Imran (3):110).

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ  
مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: *Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.*

Pertama yang harus ditegaskan berdasarkan ayat tersebut adalah bahwa kesadaran diri, bahwa *kalian adalah umat*. Maksudnya, selain mengakui sebagai makhluk individual, seseorang harus sadar bahwa ia adalah *homo socios*, manusia yang bersosial, berkomunitas, berjama'ah dan berhubungan satu sama lain. Tidak sempurna manusia yang tidak memiliki hubungan sosial kemanusiaan (*hablun min annaas*) yang diselaraskan dengan hubungannya dengan Tuhan (*hablun min Allah*).

Kedua, untuk mewujudkan konsep keumatan atau jama'ah, kepentingan kemanusiaan harus menjadi sentral perhatian bahkan tujuan.

Ketiga, untuk mencapai tujuan agar tercipta keadaan umat yang unggul dan berkarakter *al-kahlaq al-karimah*, ada 4 tugas yang secara sosial harus dilakukan, yang sekaligus harus menjadi karakter utama menuju *khairul ummah*, yaitu humanisasi, emansipasi, liberasi dan transendensi;

1. Humanisasi, yaitu proses memberikan kesadaran kepada seseorang (diri sendiri, keluarga dan masyarakat) bahwa ia adalah manusia yang pada hakikatnya adalah memiliki bagian-bagian yang kompleks tetapi dalam satu kesatuan yang utuh dan integral. Humanisasi, yang merupakan aplikasi *أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ* adalah proses mengembalikan manusia pada penggunaan unsur-

unsur kemanusiaan yang komprehensif-integral serta pemberdayaan secara simultan dan berkaitan antara fisik-akal-emosi dan spiritual.

2. Emansipasi, yaitu semangat untuk berjuang mendapatkan nilai-nilai luhur sehingga dapat menggapai manusia yang sempurna (*al-insan al-kamil*)  
 Apa yang dinyatakan Allah dengan istilah (تاءمرون بالمعروف) mengandung maksud agar memiliki kesadaran untuk mengarahkan dirinya kepada segala kebaikan yang dapat mendekatkan dirinya pada Allah, baik dirinya sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Karakter ini diharapkan agar seorang muslim memiliki dan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai luhur manusia yang bermartabat dan beradab. Nilai-nilai kemanusiaan seperti toleransi, menghargai, membantu, adil, peduli, jujur, damai, kerjasama, kebersamaan dan sebagainya adalah di antara nilai yang harus diperjuangkan dan ditransformasikan dalam kehidupan bidang apapun, termasuk pendidikan.
3. Liberasi, adalah proses membebaskan diri manusia dari berbagai belenggu yang dapat menghalangi dan menghambat terciptanya *mashlahat umat*. Belenggu itu di antaranya kemalasan, kemiskinan, kebodohan, kecurangan, kejahatan, kekerasan, individualisme-egoisme, rakus, dhalim dan sebagainya. Inilah makna yang dikandung oleh (تهون عن المنكر). Karakter liberasi, berarti manusia yang mau melepaskan dirinya dari sifat-sifat tercela (*al-akhlaq al-madzumah*), yang di antaranya iri dengki, sombong, riya', bakhil, khianat, munafik, dendam, rakus, kikir, dan sebagainya.
4. Transendensi, (تؤمنون بالله) yaitu proses menghubungkan semua aspek kehidupan kepada Tuhan. Dialah pemilik hidup manusia, dan Dia pula yang mengatur segala urusan yang ada di alam semesta ini. Bila manusia mampu menyandarkan segala aktivitasnya secara benar, maka segala ragam hidupnya telah memenuhi syarat sebagai ibadah. Bahkan segala ilmu yang dicari manusia, harus mampu mengantarkan kepada penguatan kesadaran ini. Amal pekerjaan apapun yang dilandasi keimanan adalah ibadah, sehingga makna hidup akan jelas tergapai, sandaran hidup akan nampak jelas. Karakter ini bisa dikatakan sebagai proses *ta'alluq*. Melalui *ta'alluq* yang kuat, akan melahirkan pribadi yang bertakhalluq dengan *akhlaq Allah*. Dengan karakter ini akan lahir pribadi yang beriman, bertakwa, sabar, tawakkal, ikhlas, kasih sayang, adil, dermawan, mahabbah kepada Allah dan sebagainya.

## TENAGA PENDIDIK DAN HAKIKAT MANUSIA

Implikasi makna fitrah seorang manusia diperlukan pada suatu lembaga yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan fitrahnya, yaitu lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan karena pendidikan merupakan lembaga yang paling strategis untuk mengarahkan fitrah itu sesuai dengan apa yang dimaksud dalam al-Qur'an. Sebagaimana konsep fitrah yang menuntut agar pendidikan Islam bertujuan mengarahkan pada terciptanya ikatan kuat seorang manusia dengan sang Khaliknya (Abdurrahman Saleh Abdullah dalam Khoiron Rosyadi, 2004: 39).

Ada dua paradigma mengenai pemahaman tentang manusia, yaitu paradigma materialisme-ateistik (berkeyakinan pada teori bahwa dunia berasal dari realitas materi atau *downward causation*) dan spiritualisme-teistik (berkeyakinan pada teori bahwa dunia materi hakikatnya berasal dari realitas yang bersifat immateri atau *upward causation*) (Komaruddin Hidayat, 2008: 10).

Akan lebih mudah kita memahami pada paradigma kedua, sebab akan sulit bagi seseorang yang terbiasa dengan metode berpikir empirisme-materialistik untuk diajak menghayati makna penyempurnaan kualitas insani, sementara dalam konteks sufi manusia dipandang sebagai *moral & religious being*.

Pemahaman akan hakikat manusia yang muncul dalam eksistensi dan aktivitasnya termasuk aktivitas kerja perlu ditindaklanjuti. Eksistensi dan aktivitas ini meliputi beberapa tingkatan. Tingkatan pertama, manusia dipandang sebagai materialisme antropologis, tingkatan kedua, manusia sebagai materialisme biologis dan tingkatan ketiga, manusia sebagai makhluk spiritual. Berbeda dengan binatang, manusia memiliki kehidupan yang lebih tinggi yakni kehidupan spiritual dan intelektual. Secara intrinsik tingkatan ini bersifat independen terhadap segala sesuatu yang bersifat material. Karenanya, pengetahuan yang bersifat rohani ini mampu menerobos ke dalam inti yang paling dalam dari benda-benda, pada eksistensi yang absolut (mutlak).

Dalam konteks kerja, hakikat manusia perlu didefinisikan kembali secara teologis. Sebagaimana telah disebutkan bahwa peran *khalifah* harus dimaknai secara benar dan diinternalisasikan oleh setiap manusia untuk menjalankan peran tersebut secara benar. Jika niat sudah ada, maka sesungguhnya proses ini tidaklah sulit untuk ditempuh, sebab manusia pada prinsipnya sebagai

mahluk teomorfis, maka sesungguhnya setiap diri manusia mempunyai potensi untuk memahami kebenaran ajaran Tuhannya, termasuk dalam hal perintah bekerja, sebagaimana dalam QS al-Jumu'ah: 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ  
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

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

Dalam kesempatan yang lain, al-Qur'an juga memerintahkan kepada manusia untuk berikhtiar menuju kehidupan yang lebih produktif dan progresif. Sebab, kehidupan membutuhkan dinamika dan kreativitas. Kebebasan berkehendak (*free will*) bagi manusia dibenarkan oleh al-Qur'an. Kesungguhan dan kreativitas dalam kehidupan sangat dianjurkan oleh Islam, karena hal itu merupakan fitrah manusia. Dalam QS an-Najm ayat 39-40 diterangkan bahwa:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

Artinya: *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).*

Jadi, Islam meyakini adanya potensi dasar yang dibawa sejak lahir dan potensi dasar itu akan berkembang dengan baik dan sempurna setelah berinteraksi dengan lingkungan sekitar, yaitu melalui pendidikan. Melalui institusi inilah, segala potensi manusia sejak fase “cipta” ketika seseorang sedang mengidekan sesuatu dalam alam berpikirnya, yang kemudian dilanjutkan pada fase “rasa”, di mana segala respon afeksi dari pribadi seseorang di saat dia mengkomunikasikan “ide” nya dengan kepribadiannya sendiri. Pada akhirnya hakikat manusia akan lebih mudah dipahami ketika seseorang berhasil mewujudkan dataran idenya menjadi suatu “karsa” yang secara umum dipahami sebagai motivasi yang sangat menentukan tindakan seseorang tersebut.

Apabila rangkaian fase “cipta-rasa-karsa” tersebut diaplikasikan dalam insitusi pendidikan, maka dapat dipahami bahwa ketika seseorang mengidekan hal baik dalam alam berpikirnya, yang kemudian pemikiran mengenai kebaikan

tersebut terinternalisasi pada rasa-kepribadiannya hingga seseorang tersebut mempunyai pembawaan yang senantiasa memancarkan kebaikan, termasuk dalam mengajar. Hal ini sekaligus menunjukkan motivasi seseorang tersebut dalam beraktivitas mengajar senantiasa dilandasi niat untuk berbuat baik.

## MAKNA KERJA

Asumsi mendasar (*basic assumption*) tentang makna kerja menurut Taliziduhu Ndraha (1999: 83-86) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Makna Kerja

No	Makna kerja	Keterangan
1	Hukuman	Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa, maka ia dihukum, untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
2	Beban	Bagi orang malas, kerja adalah beban, juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada pada posisi lemah.
3	Kewajiban	Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.
4	Sumber Penghasilan	Hal ini jelas bahwa kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
5	Kesenangan	Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau <i>sport</i> . Hal ini ada kaitannya dengan <i>leisure</i> , sampai dengan pada SDM yang <i>workaholic</i> .
6	Gengsi, prestise	Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya, jauh lebih diidamkan daripada jabatan fungsional.
7	Aktualisasi Diri	Kerja dikaitkan dengan peran, cita-cita dan ambisi.
8	Panggilan Jiwa	Kerja berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
9	Pengabdian kepada sesama.	Kerja dengan tulus tanpa pamrih.
10.	Hidup.	Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
11	Ibadah	Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh <i>enthusiasm</i> .

12	Suci	Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.
----	------	--

## MOTIVASI

Term motivasi sebenarnya berasal dari bahasa latin *motivere* yang berarti “bergerak” (Richard M. Steers et.al, 1996:8). Teori mengenai motivasi tidak sama dengan teori perilaku, motivasi hanyalah satu kelas/tahapan pada determinasi perilaku, sementara perilaku selalu dimotivasi, yang juga ditentukan secara biologis, kultural dan situasional (Jay M. Shafritz & J. Steven Ott, 2001:167).

Untuk menjelaskan keberadaan motivasi pada diri seseorang maka perlu diketahui kebutuhan mendasar yang dimiliki seseorang, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan psikologis.  
Kebutuhan yang muncul pertama kali untuk menjelaskan teori motivasi adalah apa yang disebut dorongan psikologis. Sebagai ilustrasi jika segala kebutuhan tidak terpuaskan dan organisme telah didominasi oleh kebutuhan psikologis, maka kebutuhan yang lain secara sederhana menjadi tidak diperhatikan lagi, misal bagi seseorang yang sangat lapar maka tidak ada ketertarikan selain adanya makanan, dia impikan makanan, dia ingat makanan dan dia hanya menginginkan makanan. Karakter lain dari organisme manusia apabila ketika ia telah didominasi oleh kebutuhan tertentu maka seluruh filosofi masa depan pun akan berubah.
- b. Kebutuhan rasa aman.  
Kategori kebutuhan kedua ini erat kaitannya dengan kebutuhan psikologis. Secara mekanis, jika suatu organisme telah dikuasai kebutuhan psikologis, maka dominasi tersebut akan mempengaruhi perilaku organisme yang bersangkutan.
- c. Kebutuhan rasa cinta dan sayang.
- d. Kebutuhan akan harga diri.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.  
(Jay M. Shafritz & J. Steven Ott, 2001: 168-172 )

Term ini pertama kali dikenalkan oleh Kurt Goldstein, yang mengacu pada keinginan untuk *self-fulfillmen* (pemenuhan diri), yaitu keinginan seseorang untuk beraktualisasi dengan potensi yang dimilikinya.

Dari sumber yang menimbulkannya, motif dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya (Hamzah B. Uno, 2008: 4).

Motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi lebih merupakan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam, seperti minat atau keingintahuan (*curiosity*), sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman.

Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu; apabila ia menyenangi kegiatan itu, maka termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu, maka biasanya orang tersebut akan mencoba melakukannya.

Dalam hubungannya dengan tingkah laku seseorang, konsep motivasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Seseorang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu.
2. Seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut ( Hamzah B. Uno, 2008: 8 ).

Mengacu pada uraian teoritis tersebut, dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak motivasi yang diberikan. Dan selanjutnya dapat dirumuskan konstruk motivasi kerja para pendidik sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan mereka agar perilaku yang dihasilkan dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja tenaga pendidik tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang ingin dicapainya



3. Pengembangan diri.
4. Kemandirian dalam bertindak.

Untuk melihat lebih jelas dimensi dan indikator motivasi kerja seseorang dapat dipahami dalam tabel berikut (Hamzah B. Uno, 2008: 73):

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>• Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.</li> <li>• Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>• Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya</li> <li>• Memiliki rasa senang dalam bekerja</li> <li>• Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain</li> <li>• Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya</li> </ul>
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>• Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.</li> <li>• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.</li> <li>• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.</li> </ul>

Indikator-indikator tersebut seringkali ditemukan secara berganda pada diri seorang guru, hal ini memperlihatkan bahwa tuntutan kebutuhan yang termotivasi baik secara internal maupun eksternal melekat secara kodrati pada kepribadian seseorang. Secara normatif seharusnya memang demikian yang akan terjadi, artinya fenomena tersebut merupakan fenomena linier karena adanya keteraturan sistem, yaitu berfungsinya sistem fisikal-biologik dengan sistem mental spiritual. Fungsionalnya sistem tersebut selanjutnya akan menuntut adanya pemenuhan kebutuhan secara bertingkat, yang menurut Abraham Maslow dikenal dengan hirarki kebutuhan, yaitu: (Muhyi Batubara, 2004: 69)

- a. *Faali* (fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain
- b. Keamanan; antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial; mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan

- d. Penghargaan; mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonomi dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri; dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

## **KOMPETENSI DIRI**

Kualitas tenaga pengajar erat dikaitkan dengan kompetensi, sementara kompetensi adalah karakter yang mendasari diri seseorang berhubungan dengan efektifitas dan performa dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir seseorang. Ada 4 tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer, 1993: 9-11)

1. Motivasi.  
Suatu konsistensi berpikir seseorang tentang apa yang menjadi alasan melakukan suatu perbuatan.
2. Karakteristik psikis dan respon yang konsisten untuk situasi tertentu.
3. Konsep diri.

Konsep diri adalah cara individu memandang dirinya secara utuh, baik fisik maupun emosional, sosial dan spiritual. Selain itu konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam hubungannya dengan orang lain. Konsep diri juga berhubungan dengan persepsi tentang sifat dan kemampuannya, interaksi dengan orang lain dan lingkungan, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, tujuan serta keinginannya.

Konsep diri merupakan suatu asumsi-asumsi mengenai kualitas personal yang meliputi penampilan fisik, kondisi psikis dan kadang-kadang berkaitan dengan tujuan dan motif utama. Juga dapat dikatakan sebagai sekumpulan informasi kompleks yang berbeda yang dipegang oleh seseorang tentang dirinya (Baron dan Byrne, 1994). Konsep diri mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan seseorang di bidang pekerjaannya, dan kesuksesan hidup pada umumnya. Hal ini karena konsep diri merupakan landasan bagi seseorang untuk terbuka dan peka terhadap perasaan-perasaan dari dalam dirinya, dan dari orang lain serta terhadap berbagai realitas pada lingkungannya (Burns, 1993: 281).

Konsep diri dipengaruhi oleh beberapa hal. Stuart dan Sudeen menyatakan bahwa ada 3 hal yang mempengaruhi konsep diri, yaitu

a. *Self perception.*

Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang memberikan makna dalam lingkungan kehidupannya dengan cara mengorganisasikan dan menginterpretasikan perasaan sosialnya. Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang antara lain *the perceiver, the target dan the situation* (Robbins & Coulter, 2005). Persepsi diri adalah persepsi individu terhadap diri sendiri dan penilaiannya, serta persepsi individu terhadap pengalamannya akan situasi tertentu. Pandangan dan pengalaman pribadi yang sangat mengesankan atau sebaliknya mempengaruhi konsep dirinya dalam berperilaku.

b. *Significant other,*

Yaitu orang-orang terdekat yang dianggap memiliki hubungan dan posisi penting, akan memberikan dampak bagi perilaku seseorang. Hasil hubungan yang pernah dilakukan seseorang akan dijadikan cermin dalam melihat kedirian seseorang.

c. Teori perkembangan

Artinya perkembangan fisik dan psikis seseorang sejak kelahirannya akan memberikan berbagai batasan-batasan tertentu dalam melakukan berbagai kegiatan aktualiasi dirinya.

Menurut Rogers, konsep diri memiliki tiga dimensi, yaitu; pengetahuan tentang diri sendiri, yang berhubungan dengan informasi pribadi. Kemudian penghargaan diri, dimana seseorang menentukan gagasan atau cita-cita menjadi seperti apa kelak dikemudian hari. Dan penilaian diri, yaitu pengukuran tentang keadaan diri dibandingkan dengan dapat dan seharusnya terjadi. Hasil pengukuran tersebut adalah rasa harga diri (*self esteem*).

#### 4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, dan ia menjadi prediksi terbaik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Dalam perspektif Islam, pengetahuan sangat berharga. Pengetahuan (sains) dan agama (iman) merupakan karunia Allah SWT yang semata-mata diberikan kepada manusia sehingga keduanya dianggap sifat khas manusia. Bahkan Islam memberikan penilaian yang berbeda antara orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu.

Diantaranya dalam QS. Al Mujadalah: 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ آذِنُوا فَآذِنُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ  
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

## 5. Keterampilan

Ia merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif mencakup berpikir analitis (proses keilmuan dan data, penentuan sebab dan akibat, mengorganisir data dan perencanaan) serta berpikir konseptual.

Dalam Islam konsep diri adalah gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri, dalam arti sejauh mana ia menilai sendiri kualitas keimanan, kemusliman dan kemuhsinannya berdasarkan tolok ukur ajaran agama Islam.

## ORIENTASI PRODUKTIF: IMPLIKASI MAKNA KERJA PADA KARAKTER TENAGA PENDIDIK

Seseorang memiliki sejumlah kekhasan sebagai makhluk yang berbeda dengan hewan, yaitu: kesadaran diri (*self awareness*), akalbudi (*reason*) dan daya khayal (*imagination*). Manusia selalu menghadapi 2 macam kendala dan kontradiksi yaitu: (Hanna Djumhana Bastaman, 1995: 102-3)

1. *The existential dichotomy*, yaitu keadaan yang mau tidak mau harus terjadi dan sama sekali tidak dapat dihindari karena merupakan kodrat manusia, seperti hidup dan mati. Terhadap kendala ini manusia harus menghadapi dan menerimanya (*to face the truth*) dengan penuh tanggung jawab, memfungsikan daya akal dan imajinasinya, serta mengisi hidupnya dengan kegiatan yang bermakna dan produktif.

2. *The historical dichotomy* yaitu hal-hal yang semula diciptakan manusia sendiri dan kemudian berkembang melembaga dalam kehidupan sosial, misalnya status sosial. Kendala ini biasanya bisa diubah dan ditiadakan melalui berbagai upaya dan usaha.

Sementara orientasi produktif ditandai dengan perealisasi, peningkatan serta pemanfaatan daya-daya dan potensi pribadi yang terbawa dan terpadu pada eksistensinya sebagai manusia. Ada beberapa karakter produktivitas, yaitu: (Hanna Djumhana Bastaman, 1995: 112-113)

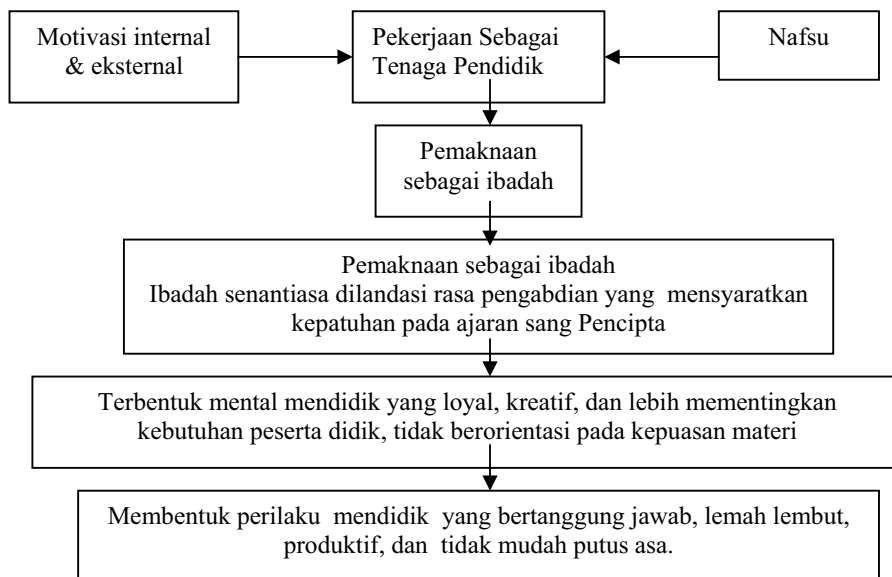
1. Pemikiran yang produktif (*productive thinking*)  
Ditandai dengan sikap yang respek dan obyektif serta minat yang besar terhadap hal-hal yang dipikirkan. Sikap obyektif artinya kemampuan melihat sesuatu secara apa adanya, tanpa bermaksud memanipulasinya dan mengubah keunikan-keunikannya. Hal ini hanya mungkin terjadi bila si pemikir menaruh minat besar dan bersikap menghargai terhadap sasaran pemikirannya.
2. Cinta kasih yang produktif (*productive love*)  
Ditandai 4 hal, yaitu: *care* (memelihara), *responsibility* (bertanggungjawab), *respect* (hormat) dan *knowledge* (pengetahuan).
3. Berkarya yang produktif (*working*)  
Ditandai dengan adanya hasil suatu produk dengan jalan memfungsikan secara optimal pikiran dan imajinasi serta potensi-potensi lainnya.

Implikasi pemaknaan sebuah pekerjaan menjadi sangat fundamental bagi perilaku bekerja seseorang termasuk seorang pendidik sebagai komponen pencerdasan bangsa. Pemaknaan sebagai ibadah yang senantiasa dilandasi rasa pengabdian yang mensyaratkan kepatuhan pada ajaran Allah SWT. Terbentuk mental mendidik yang loyal, kreatif, dan lebih mementingkan kebutuhan peserta didik, tidak berorientasi pada kepuasan materi, sehingga membentuk perilaku mendidik yang bertanggung jawab, lemah lembut, produktif, dan tidak mudah putus asa.

Sosok guru yang loyal terhadap pengembangan ilmu, sabar dan lembut dalam melakukan *transfer knowledge* kepada siswa. Senantiasa berakhlak mulia dalam menjalankan tugas mengajar, sebagai contoh bagi siswa, dan mendorong siswa untuk berprestasi dan sebagainya.

Orientasi produktif yang diharapkan sebagai *output* pemaknaan pekerjaan mendidik sebagai ibadah dapat dipahami dalam gambar berikut ini:

**Gambar**  
**Orientasi Produktif: Pengaruh Makna Kerja & Motivasi**  
**Pada Pembentukan Karakter Tenaga Pendidik**



## SIMPULAN

Sebagai hal yang bersifat prinsipil bagi seseorang dalam berperilaku dan melakukan aktivitasnya adalah mengingat kembali hakikatnya sebagai manusia. Proses ini menjadi landasan pembentukan karakter manusia hingga mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukannya. Selain itu pemaknaan terhadap kerja serta motivasi pun ikut menentukan orientasi kerja yang produktif. Untuk tenaga pendidik, orientasi kerja yang produktif sebagai *output* dari proses ini sangat dibutuhkan agar pendidikan tidak hanya merupakan *transfer of knowledge* saja tetapi juga sebagai proses *character building* yang bernilai Islami.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bastaman, Hanna Djumhana. 1995. *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batubara, Muhyi. 2004. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Burns, Peter. 2008. *Manage Your Time*. terj, Slamet Riyanto. Jakarta: Prestasi Pustaka Publishing.
- Hidayat, Komaruddin. 2008. *Psikologi Ibadah*. Jakarta: Serambi.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2005. *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosyadi, Khoiron. 2004. *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shafritz, Jay M. & J. Steven Ott. 2001. *Classics of Organization Theory*. Fifth edition, USA: Harcourt College Publishers.
- Spencer, Lyle M. & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, Richard M. et.al. 1996. *Motivation & Leadership At Work*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.