

MOTIVASI (SELF-TRANSCENDENCE) GURU MA AL-IKHLAS ADDARY DDI TAKKALASI DI MASA PANDEMI COVID-19

NABILAH AMALIYAH IQBAL

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email: a3nabilah@gmail.com

Abstract: Motivation (self-transcendence) of teacher MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi During the Covid-19 pandemic

This study, entitled Self-transcendence motivation of Madrasah Aliyah Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi teachers during the Covid-19 pandemic, aims to determine the self-transcendence motivation of Madrasah Aliyah Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi teachers during the Covid-19 pandemic. This study uses qualitative research that is qualitative in nature. descriptive. Data collection techniques used interview and observation techniques at Madrasah Aliyah Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi. The theory used is Maslow's hierarchy of needs theory (Hierarchy of Need). In this theory, there are several needs to motivate educators' performance. In theory, this study finds out the achievement of the spiritual needs of Madrasah Aliyah Al-Ikhlal DDI Takkalasi educators and the hierarchy theory is achieved or fulfilled in the institution so that it can increase the work motivation of educators. The results of the research at Madrasah Aliyah Al-Ikhlal DDI Takkalasi that the role of the Institute in increasing motivation according to Maslow's theory, most of the needs are met even though there are shortcomings in some things, namely the enthusiasm of educators to continue doing charity work. teach with pleasure and sincerity in conveying knowledge which is very important in realizing self-transcendence.

Keywords: Motivation, Performance of Educators, Self-Transcendence

Abstrak: Motivasi (Self-Transcendence) Guru MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi di Masa Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 membuat berbagai aspek mengalami perubahan kehidupan, termasuk kegiatan belajar mengajar dalam sistem pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi *self transedence* MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskripsi. Teknnik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara dan observasi di MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi. Penelitian ini menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Need*) dalam teori tersebut ada beberapa kebutuhan untuk memotivasi kinerja pendidik. Teori penelitian ini mengetahui ketercapaian kebutuhan spiritual pendidik MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi dan teori hirarki tercapai atau terpenuhi di lembaga sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Hasil penelitian di MA Al-Ikhlal Addary DDI Takkalasi bahwa peran lembaga dalam meningkatkan motivasi menurut teori Abraham Maslow sebagian besar kebutuhan terpenuhi

seperti kebutuhan fisiologi walaupun ada kekurangan. Beberapa hal itu menyebabkan semangat dari pendidik untuk terus mengerjakan amal jariyah. mengajar dengan senang hati dan ikhlas dalam menyampaikan pengetahuan yang sangat penting mewujudkan *self-transcendence*.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pendidik, *Self-Transcendence*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 membuat berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan, termasuk kegiatan pembelajaran dalam sistem pendidikan. Wabah Covid-19 telah memaksa kegiatan belajar dilakukan secara daring. Menurut seluruh jenjang pendidikan dari sekolah dasar/ibtidaiyah sampai perguruan tinggi (universitas) baik yang berada di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia maupun yang berada di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia semuanya memperoleh dampak negatif karena pelajar, siswa, dan mahasiswa “dipaksa” belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan. Dunia pendidikan menghadapi dilema dan sistem pembelajaran harus berubah dari yang semula konvensional menjadi pembelajaran digital. Pada tengah pandemi Covid-19, proses pembelajaran bisa berjalan dengan baik dengan adanya teknologi informasi yang sudah berkembang pesat saat ini diantaranya *Google Class, E-Learning, Whatshapp, Zoom*, dan media informasi lainnya serta jaringan internet (Pakpahan & Fitriani, 2020). Tujuan pendidikan merupakan memuat citra mengenai nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan bisa sebagai insan berperadaban, menjaga solidaritas, dan tulus dalam bekerja (Elfachmi, 2016).

Dunia pendidikan menyesuaikan diri dengan kebijakan yang diterapkan serta kebijakan berkerja di rumah yang berdampak pada pelaksanaan karena berbeda dari biasanya. Hal ini jarang terjadi mengenai perubahan kinerja yang disebabkan oleh perubahan kebijakan, pelaksanaan, dan perubahan tempat berbeda dari biasa (Suspahariati & Susilawati, 2020). Pada pandemi ini muncul berbagai macam penghambat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pembelajaran online diantaranya perubahan sistem kinerja yang harus dilakukan di rumah saja sehingga membuat staf perlu waktu untuk beradaptasi dan mereka dihadapkan dengan perubahan baru secara tidak langsung mempengaruhi kualitas hasil belajar. Media pembelajaran yang digunakan dominan monoton dan membuat peserta didik merasa jenuh atau bosan, sehingga penyerapan materi pelajaran sangat minimalis (Pamungkas & Sukarman, 2020). Tentunya perubahan sistem kinerja pembelajaran *online* ini memberikan dampak besar bagi guru di MA Al-Ikhlas Addary DDI Takkalasi terdapat banyak perbedaan saat pembelajaran *online* dan *offline*, salah satunya perbedaan tempat pembelajaran. Jika pembelajaran dilakukan secara *offline*, maka seluruh siswa dan guru harus berkumpul di kelas karena pembelajaran *offline* mengharuskan kehadiran seluruh siswa dan guru dalam kelas. Berbeda halnya jika pembelajaran *online* dilakukan, tidak perlu berkumpul dalam satu ruangan kelas.

Lembaga pendidikan islam ialah salah satu lembaga pendidikan yang sangat diperlukan oleh masyarakat khususnya umat islam, hal ini didasari dengan hilangnya moral dan karakter bangsa yang menjunjung tinggi nilai norma yang telah melenceng dari budaya Indonesia (Aisyah, 2018). Lembaga pendidikan islam sudah diakui eksistensinya pada warga yang bisa mempertahankan nilai-nilai dan norma sesuai dengan al-qur'an dan sunnah. Lembaga pendidikan islam mulai tingkat raodatul aftal hingga perguruan tinggi islam dengan harapan mempertahankan nilai-nilai dan norma sesuai Al-Qur'an dan Sunnah. Masyarakat berbondong-bondong mendaftarkan misalnya pondok pesantren, Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), dan Perguruan Tinggi Islam seperti UI, IAIN, UIN, dan STAI. Kegiatan yang menggerakkan sekelompok orang memanfaatkan fasilitas untuk kerjasama dalam mencapai tujuan merupakan manajemen pendidikan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama dalam pendidikan.

MA Al-Ikhlhas Addary DDI Takkalasi juga menerapkan kebijakan ini dengan adanya pembatasan interaksi sosial pada guru dan siswa yang semua kegiatan pembelajaran dilakukan di rumah. Guru tetap melakukan pembelajaran dengan siswa selama pandemi Covid-19 ini. Namun dalam penerapan pembelajaran *online* ini terdapat kendala lapangan. Pertama, dari sisi budaya pembelajaran masih banyak guru dan siswa belum terbiasa dengan sistem pembelajaran *online*. Kedua, pembelajaran *online* harus menghadapi kendala jaringan internet. Hal ini menjadi permasalahan namun kondisi pandemi menuntut semuanya harus siap memanfaatkan teknologi informasi untuk mencegah wabah meluas.

Kepala sekolah dalam memimpin memiliki peran penting dari hasil kinerja pendidik (Ali, Harun, & AR, 2015). Peran pemimpin dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi dapat dinyatakan bahwa berhasil atau gagal sebagian besar organisasi dipengaruhi dengan kualitas pemimpin yang diberikan tanggung jawab (Nasution & Ichsan, 2020). Keberhasilan pada lembaga pendidikan tidak lepas dari motivasi kerja dan kinerja guru, semakin baik motivasi guru dalam melaksanakan tugas masing-masing dalam lembaga maka tujuan dalam lembaga akan tercapai (Utami, Jamaris, & Meilanie, 2020). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja sesuai yang direncanakan, seorang pendidik memahami apa yang diinginkan kepala sekolah. Pendidik atau guru harus memiliki keberanian, kemauan, dan *skill* untuk menyelesaikan tugas atau tantangan yang diberikan kepada guru atau pendidik (Gusman, 2014).

Pemberlakuan sistem pembelajaran selama pandemik berlangsung tidak berarti tidak adanya kegiatan berjalan di MA Al-Ikhlhas Addary DDI Takkalasi. Hal ini perlu dikaji terlebih dahulu “motivasi *self-transcendence* guru MA Al-Ikhlhas Addary DDI Takkalasi di masa pandemi Covid-19”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskripsi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif merupakan menggambarkan fantasi secara sistematis, faktual, dan tentang fakta-fakta, sifat-sifat yang berhubungan dengan motivasi *self transcendence* subjek penelitian ini merupakan tenaga pendidik MA Al-Ikhlash Addary DDI Takkalasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2022). Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seorang secara sadar untuk melakukan sesuatu menggunakan tujuan eksklusif. Motivasi adalah konstruksi perkiraan yang dilakukan seorang bertindak atau berperilaku. Karakteristik motivasi merupakan kebutuhan untuk berhasil, kebutuhan untuk bekerja beserta atau afiliasi, insentif, kebiasaan, pertentangan, dan keingintahuan, secara dipakai untuk prakarsa, petunjuk, intensitas, dan keteguhan perilaku yang dituju (Suryana, 2013).

Energi seseorang dapat menimbulkan keinginan melaksanakan kegiatan dapat diartikan motivasi. Keinginan yang berawal dari diri sendiri (motivasi intristik) atau sebaliknya (motivasi ekstrinsik). Setiap manusia yang memiliki motivasi bisa dipastikan dalam penentuan kualitas seseorang, baik dalam konteks belajar, kerjasama, maupun kehidupan lainnya (Suprihatin, 2015).

Motivasi seseorang berpotensi untuk mencapai hasil secara optimal dan belum tentu bersedia mencapai hasil secara optimal, sehingga perlu ada dorongan seseorang yang ingin bekerja sesuai dengan keinginan lembaga (Paizal, Siraj, & Mania, 2019). Guru perlu motivasi dan dorongan kerja, baik diri sendiri, pemimpin, dan lingkungan sekitar (Nurussalami, 2018).

Motivasi kerja merupakan proses psikologis pada diri seseorang yang mengakibatkan adanya hubungan persepsi, sikap, dan kebutuhan pada keputusan setiap seseorang, baik diri sendiri dan juga pada lingkungannya. Motivasi yang dimiliki seorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai *output* yang optimal dan berkemungkinan pula belum tentu bersedia mencapai *output* yang diinginkan secara optimal sebagai akibatnya dibutuhkan adanya pendorong supaya seseorang mau bekerja sesuai dengan cita-cita sebuah lembaga tersebut (Paizal et al., 2019). Semua tugas yang dilaksanakan guru juga diperlukan motivasi atau dorongan kerja, baik dari pimpinan lembaga pendidikan, kepala sekolah, dan lingkungan sekitar (Nurussalami, 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, peneliti dapat simpulkan motivasi adalah dorongan untuk bergerak melakukan kegiatan karena setiap seseorang yang didasari dengan motivasi suatu proses akan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

***Self Transcendence* Motivasi Abraham Maslow**

Pada abad ke-20 psikologi humanistik dikenal sebagai arus ketiga dan berkembang menjadi strategi populer dalam memahami dimensi psikis manusia (Groves). Adapun penyambung lidah representatif adalah Abraham Harold Maslow. Humanistik menggambarkan tentang manusia secara holistik dan komprehensif dengan pendirian esensial, bahwa manusia memiliki potensi untuk terus tumbuh mengarah pada kebaikan dan memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan diri secara optimal. Representasi yang komprehensif tentang kepribadian atau dinamika motivasi manusia. Maslow dalam teorinya mengenai hierarki kebutuhan atau *hierarchy of need*, namun dalam teori mengatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun hierarki sehingga berkembang kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara bertahap mulai dari kebutuhan biologis sebagai kebutuhan mendasar sampai kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncaknya (Goble, 1970).

Abraham Maslow pada awalnya menduga bahwa aktualisasi diri merupakan puncak dari kebutuhan dan perkembangan manusia, yaitu realisasinya penuh menggunakan potensi diri dengan waktu berjalan peneliti melihat perkembangan manusia, spiritual, dan pelaku positif. Transendensi diri menurut Maslow merupakan membawa individual atau personal pada puncak pengalaman, dimana insan melampaui dirinya, perhatian pribadi, dan manusia yang berspektif lebih tinggi. Pengalaman-pengalaman emosi positif, kuat, bersuka cita, damai, dan pencerahan yang berkembang dengan baik (Messerly, 2017). Hal yang sangat memungkinkan manusia konsisten dalam mempertahankan atau memasuki kebiasaan dengan tenang.

Tingkat hierarki ada pada tingkat kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan seseorang karena sering meningkatnya tingkatan. Kebutuhan lebih tinggi ialah hubungan eksternal yang lebih tinggi. Maslow (1971) mendapatkan beberapa seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan tujuan yang ada dalam dirinya seperti spiritual, olehnya Maslow mengungkapkan kemampuan seperti itu dikatakan sebagai kemampuan transendensi. *Self transcendence* sebagai level motivasi yang melampaui aktualisasi diri.

Menurut Abraham Maslow, dalam mengembangkan dan untuk mencapai potensi penuh, Anda perlu memeriksa sepenuhnya motivasi yang dikenal sebagai "Teori Motivasi Abraham Maslow" (Schunk, 2012). Penemuan Maslow Sebagai sebuah konsep transendentalisme diri, ia tidak hanya mempresentasikan perubahan dalam pemikiran manusia, tetapi juga merupakan awal dari lahirnya disiplin ilmu salah satunya adalah psikologi Impresionis.

Kebutuhan akan transendensi diri di atas teori hierarki keinginan adalah aktualisasi diri bahwa perkembangan manusia bukan hanya soal aktualisasi diri. Sebagian dari proses pengembangan potensi sedang berlangsung, namun potensi terbaik yang dicapai manusia adalah aktualisasi diri. Transendensi dalam teori motivasi, Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan manusia dalam memaknai motivasi manusia. Kebutuhan dasar manusia dalam hierarki yang lebih rendah dari tingkat

fisiologis ke tingkat yang mengarah pada perkembangan, evolusi, dan kepuasan manusia. Hal ini diikuti oleh tingkat hierarki keinginan Maslow (Goble, 1970).

Tabel 1. Hierarki Revisi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Arifin, 2020)

Level Motivasi	Gambaran
Transendensi Diri (self-transcendence)	Berusaha menggapai apa yang melampaui diri manusia
Aktualisasi Diri (self-actualization)	Mencari potensi diri
Harga Diri (Esteem)	Mencari harga diri melalui prestasi
Meliliki dan Mencintai (Belongingness and Love)	Mencari afiliasi dengan group (kelompok)
Keamaan (Safety)	Mencari keamanan melalui ketertiban dan hukum
Fisiologis (Physiological/ Survival)	Berusaha mendapatkan ketuhan dasar

Tingkat tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow dimulai dengan tingkat terendah yakni fisiologis, aman, sosial (cinta), harga diri, dan akhirnya keinginan untuk pemenuhan diri.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan kehidupan manusia, seperti oksigen, minuman, makanan, istirahat, dan gender. Hal ini dikarenakan kebutuhan fisiologis yang paling mendasar dan paling mendesak diprioritaskan untuk kepuasan setiap individu.

b. Kebutuhan Keamanan (*Security*)

Kebutuhan fisiologis terpenuhi ditandai dengan munculnya kebutuhan baru yaitu kebutuhan keselamatan (hukum, perlindungan, bebas rasa ketakutan, dan lainnya). Pada konteks pendidikan Maslow, pendidik mempelajari rasa aman ketika berada dalam ikatan keluarga.

c. Kebutuhan Cinta dan Kasih Sayang (*Social*)

Kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi dan kebutuhan baru dan lebih tinggi muncul. Dengan kata lain, karena cinta dan kasih sayang selalu bergantung pada orang lain, maka ada kebutuhan akan cinta dan kasih sayang yang sudah menjadi kodrat manusia. Kebutuhan akan kasih sayang memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong orang untuk terlibat dalam kegiatan yang efektif dan membangun hubungan emosional dengan keluarga dan masyarakat sekitarnya. Tanpa cinta dan kebutuhan akan cinta, pertumbuhan dan perkembangan tidak akan berjalan efektif. Peserta didik tanpa rasa kasih sayang atau afeksi merasa kesepian dan pengucilan sosial dapat menyebabkan keadaan psikologis anak yang membuat proses belajar anak tidak efisien dan produktif.

d. Kebutuhan Harga Diri (Ego)

Kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan baru lahir, dan harga diri dibutuhkan. Masing-masing dari mereka lebih percaya diri, lebih kompeten, dan lebih optimis.

Namun hal itu dapat mengurangi kebutuhan akan harga diri dan membuat Anda merasa pesimis, lemah, dan tidak berguna.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri*

Chairul Anwar, (2017) dalam kamus psikologi lengkap Chaplin, aktualisasi diri cenderung mengembangkan bakat dan kemampuan seseorang. Humanisme dalam konsep pendidikan adalah proses pendidikan yang memperhatikan potensi manusia sebagai makhluk sosial dan religius yang memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk lebih mengembangkan potensinya oleh Sang Pencipta. Menurut Maslow (1994), aktualisasi diri dimotivasi oleh pertumbuhan bukan kekurangan. Siapapun yang terus mencoba aktualisasi diri memecahkan masalah motivasi kecil, mengenali spontanitas, dan menanganinya.

f. *Self Transcendence*

Kebutuhan akan transendensi diri merupakan kebutuhan tertinggi dari hierarki frustrasi Abraham Maslow, dan kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk “menggerakkan” manusia keluar dari diri manusia. Maslow (1971) mengatakan mereka mencapai *self transcendence* akan mengalami pengalaman puncak (*peak experiences*). Pada kondisi ini mistis dan estetik karena meraka merasakan kegembiraan, bahagia, dan damai.

Tingkat kebutuhan ini lebih mementingkan kebutuhan orang lain, seperti membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan ikhlas dalam membantu orang lain. Tingkat tertinggi teori transendensi diri dapat diintegrasikan dengan teori-teori lain seperti psikologi untuk memahami tingkat transendensi diri Maslow. Koltko-Rivera (2006) mengemukakan bahwa peneliti sangat penting untuk dipahami dalam mengembangkan pemahaman tentang:

- 1) Pemahaman dan perspektif yang luas tentang dunia dan makna hidup.
- 2) Pemahaman tentang kemajuan sosial dan motivasi politik.
- 3) Pengetahuan tentang ketidakadilan agama.
- 4) Integrasi psikologi religius dan psikoanalisis prioritas psikologi.
- 5) Pendekatan multikultural terintegrasi untuk teori psikologi.

Glenn T. Martin mendefinisikan transendentalisme diri sebagai upaya manusia untuk hidup lebih lama melalui tingkat kemandirian dan peradaban yang tinggi yang lebih terintegrasi dan lebih memuaskan (Alfariz, Ratih, Pasaribu, & Wibowo, 2020). Kieerkegaard mengatakan bahwa kebenaran tidak boleh diberikan dalam wahyu dan kondisi tidak boleh diakui. Gagasan ini jelas dan mempengaruhi transendentalisme diri ketika orang tidak hanya melihat agama dan kepercayaan sebagai bagian dari sejarah dan aturan, tetapi juga memasukkan nilai-nilai kehidupan yang tidak dibatasi oleh waktu manusia. Wawasan tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab, metafisika dari spritualitas, dan transendensi dari transendensi diri (Alfariz et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa rekonstruksi teori transendental diri Maslow sangat penting dan perlu karena ilmu-ilmu

interdisipliner saling membangun. Pada teori transendentalisme, dapat menjadi dasar untuk berbagi pandangan dunia dengan diri sendiri dan komunitas sosial.

Karakteristik manusia yang dalam *self-transcendence* sebagai berikut (Alfariz et al., 2020):

1. Nikmati dengan hobi dan minat Anda.
2. Menerima diri sendiri seiring bertambahnya usia.
3. Anda dapat terhubung dengan orang dan komunitas lain.
4. Anda dapat beradaptasi dengan perubahan kebugaran fisik Anda.
5. Bagikan kebijaksanaan dan pengalaman Anda dengan orang lain.
6. Anda dapat menemukan makna dari masa lalu.
7. Anda dapat membantu orang lain dengan cara yang berbeda.
8. Memiliki minat yang terus menerus untuk belajar.
9. Merasa sangat penting untuk dapat melampaui beberapa hal terakhir.
10. Anda dapat menerima kematian sebagai bagian dari hidup Anda.
11. Dapat menemukan makna dalam keyakinan spiritual Anda.
12. Dapat memberikan kesempatan kepada orang lain untuk membantu ketika mereka membutuhkannya.
13. Dapat menikmati proses kehidupan.
14. Bisa melepaskan penyesalan masa lalu.

MA Al-Ikhlas DDI Takkalasi merupakan sekolah Madrasah Aliyah yang terletak di kawasan Takakalasi Bar, Sulawesi Selatan. Sekolah ini berada di bawah bimbingan Usman S.Pd. sebagai kepala sekolah. Di bawah ini peneliti membahas tentang praktik *needle theory* yang terdapat dalam motivasi transenden diri pendidik di Madrasah Ariya al-Iclas tambahan DDI Takkarashi. Penjelasan ini didasarkan pada analisis yang dilakukan oleh peneliti, dimulai dengan data yang diperoleh antara observasi dan wawancara. Berikut ini hasil wawancara ialah:

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar sebelum pandemi atau setelah pandemi yaitu kebutuhan primer seperti sandang, pangan, dan papan. Hasil wawancara ada beberapa perbedaan penghasilan yang didapatkan antara guru honorer dan guru tetap atau guru yang mendapatkan sertifikasi maupun pegawai negeri sipil. Penghasilan yang didapatkan honorer dalam satu bulan 500.000,- sementara guru tetap yang mendapatkan sertifikasi dapat tunjangan sesuai dengan golongan tersendiri. Kebutuhan papan seperti rumah atau tempat tinggal guru menyediakan perumahan guru di sekitar sekolah tetapi beberapa guru sudah terpenuhi secara individu. Sedangkan kebutuhan pakaian (seragam) terpenuhi meskipun ada biaya sedikit dari masing-masing guru. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa guru MA Al-Ikhlas Addary DDI Takkalasi terpenuhi kebutuhan primer sandang, pangan, dan papan, walaupun ada perbedaan pendapatan atau upah antara guru honorer, guru tetap, maupun pegawai negeri sipil karena perbedaan antar guru belum memperoleh sertifikasi dan lain-lain.

- b. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, berdasarkan kegiatan observasi dan wawancara di lapangan, pada saat observasi sekolah memiliki tenaga keamanan di wilayah sekolah. Sedangkan situasi sekarang pandemi supaya guru dan murid aman, maka guru dan siswa harus melakukan vaksinasi sebelum mengikuti pembelajaran luring, ada juga pembatasan pengunjung karena sekolah pesantren memisahkan antara santri kalong (tinggal luar lingkungan pesantren) dan santri mukim (tinggal lingkungan pesantren) sehingga tentunya sekolah taat protokol kesehatan. Hasil wawancara dengan guru, kebutuhan keamanan ini sudah terpenuhi dengan maksimal dan dilaksanakan dengan hati-hati karena sesuai dengan keadaan sekarang yang berdampak pada skala internasional.
- c. Kebutuhan sosial ialah kebutuhan saling berinteraksi antara seseorang dengan orang lain dalam masyarakat sosial. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Menurut peneliti, lingkungan sekolah sangat kondusif murid dan guru sedang berlangsung proses belajar mengajar dengan menjaga jarak dan mematuhi protokol kesehatan, meskipun proses belajar mengajar ada jarak tidak menjadi penghalang untuk membangun rasa sosialisai para siswa dan guru, guru dan guru, orang tua siswa dan guru. Membangun hubungan emosional yang baik nantinya masa depan dalam menghadapi pandemi, masyarakat sosial, dan menciptakan lingkungan yang harmonis.
- d. Kebutuhan penghargaan, hasil wawancara semua guru yang mengambil tanggung jawab lebih mendapatkan penghargaan dari pihak sekolah, salah satu guru yang bekerja lembur tetap mendapatkan penghargaan. Menurut analisis peneliti bahwa kebutuhan penghargaan belum terpenuhi, tidak semua guru mendapat penghargaan karena kurangnya musyawarah antar tenaga pendidik dan pengelola sekolah sehingga kurang maksimal. Pada peningkatan kapasitas guru mengikuti *workshop* di luar sekolah merupakan salah satu bentuk penghargaan menurut peneliti. Guru atau pendidik bisa berbagi ilmu yang tidak bisa didapatkan karena hal kesibukan mengajar dan melakukan pekerjaan lain. Oleh karena itu sangat penting memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik supaya dapat rasa percaya diri dan lebih aktif dalam bekerja. Apresiasi sangat membangun motivasi dan memunculkan rasa senang setiap penerimaan. Memberikan *reward* terhadap kegiatan yang mencapai tujuan. Oleh sebab itu dalam sebuah pekerjaan atau *leader* sebuah lembaga memberikan *reward* para anggotanya yang berhasil memenuhi apa yang ingin dicapai dan melihat standar kerja.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan kemampuan individu mengembangkan kemampuannya. Kebutuhan ini terwujud jika kebutuhan-kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara masalah pengembangan para guru tidak menyediakan kegiatan pengembangan kapasitas guru tetapi mengikuti pelatihan atau *workshop* pengembangan kapasitas di luar lembaga atau sekolah. Menurut analisis peneliti, kebutuhan ini belum bisa dikatakan aktualisasi diri

karena sekolah menyediakan sarana berupa ilmu yang dapat diaplikasikan atau merealisasikan kebutuhan aktualisasi diri. Namun aktualisasi diri para pendidik tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhan sebelumnya. dilihat dari kebutuhan masih ada beberapa kebutuhan yang belum memenuhi secara maksimal untuk mengembangkan bakat dan minat pendidik. Kebutuhan keamanan dan kebutuhan penghargaan para pendidik MA AL-Ikhlas Addary DDI Takkalasi merasa akan semakin dihargai dan lebih percaya diri untuk kedepannya.

Sedangkan *self transcendence* kebutuhan manusia bergerak di luar dari kebutuhannya, dimana transendensi diri dapat dikatakan sebagai kebutuhan spiritual. Hasil wawancara salah satu guru di sekolah bahwa keikhlasan merupakan kunci utama dalam proses belajar-mengajar sebelum memutuskan surat lamaran kerja dengan sekolah sudah tertanam dalam hati sehingga kunci kelancaran dalam proses belajar mengajar adalah ikhlas. Adanya keikhlasan dipenuhi rasa cinta pada dunia mengajar terutama mengajar anak-anak sambil membantu guru atau pendidik dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab di sekolah. Aktualisasi diri seseorang memunculkan potensi diri namun dalam transendensi diri manusia akan menyampingkan kebutuhan individu untuk melayani satu sama lain hal yang lebih besar dari diri sendiri. Apabila kira berbicara mengenai seorang pendidik yang mengetahui, memahami *self transcendence*, ia akan merasakan nikmatnya dalam mengajar. Seorang guru jadi motivator, mediator, narasumber, dan fasilitator dalam berbagi ilmu pengetahuan. Telah dikatakan sebelumnya ketika seseorang atau manusia mencapai *self transcendence* tentu banyak faktor yang mempengaruhi kebesaran terhadap kecintaan seorang pendidik atau guru terhadap dunia mengajar. Hasil wawancara dan observasi peneliti menyimpulkan bahwa memotivasi guru atau pendidik bukan hanya lembaga berperan penting tetapi guru yang terus memotivasi dirinya dalam peningkatan kerja dan usaha dalam memperbaharui kualitas menjadi baik dan produktif.

PENUTUP

Motivasi guru MA Al-Ikhlas Addary DDI Takkalasi sangat berpengaruh baik dan tidak fasilitasi yang disediakan oleh lembaga untuk memenuhi kebutuhan pendidik, namun untuk mencapai kebutuhan paling tinggi yaitu *self transcendence*, masih banyak kebutuhan belum terpenuhi. Semangat para pendidik atau guru tidak menjadi penghalang untuk tetap mengajar karena pondasi rasa ikhlas dan mengajar dengan rasa cinta. Menurut peneliti hakikat *self transcendence* masih jauh dari kata teralisasi terori kebutuhan Maslow ini. Pada akhirnya semangat pendidik atau guru mengajar tidak didasari dengan sarana dan prasarana akan kalah dengan rasa yang didasarkan dengan ikhlas dan cinta.

Saran dapat penulis sampaikan bahwa penyusunan artikel ini antara lain perlu memperbanyak literatur-literatur dan pemahaman yang mengkaji pembahasan *self transcendence*, keleluasan dalam menerima pendapat dari beberapa tokoh dan literasi

sangat membantu dalam pemahaman kepada seluruh pembaca, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun supaya meneliti menjadi lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2018). Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Manba: Jurnal STAI Al-Ma'arif Buntok*, 7(13).
- Alfariz, A. S. H., Ratih, A., Pasaribu, L. P., & Wibowo, H. (2020). Transendensi Diri Pekerja Sosial (Studi Kasus Tentang Transendensi Diri Pekerja Sosial di Unit Pelaksana Tugas Pusat Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kota Bandung). *Share : Social Work Journal*, 10(1), 104–108. <https://doi.org/10.24198/share.v10i1.26428>
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & AR, D. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 116–127.
- Anwar, C. (2017). *Teori-Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Arifin, Z. (2020). *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elfachmi, A. K. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Goble, F. G. (1970). *The Third Force : The Psychology of Abraham Maslow*. New York: Pocket Books.
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–301. <https://doi.org/10.24036/BMP.V2I1.3764>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. R. I. (2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. Retrieved January 12, 2022, from Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa website: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering The Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review Of General Psychology*, 10(4), 302–317. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.10.4.302>
- Maslow, A. H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. New York: Viking Press.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Messerly, J. G. (2017). Summary of Maslow on Self-Transcendence. Retrieved January 12, 2022, from <https://ieet.org/Index.Php/IEET2/More/Messerly20170204>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v5i2.473>
- Nurussalami. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Guru pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Bunayya: Jurnal*

- Pendidikan Anak*, 4(1), 1–12.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/bunayya.v4i1.4513>
- Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 21–37.
[https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4\(1\).3003](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4(1).3003)
- Pakpahan, R., & Fitriani, Y. (2020). Analisa Pemafaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Jarak Jauh di Tengah Pandemi Virus Corona Covid-19. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting, and Researh)*, 4(2), 30–36.
- Pamungkas, D. E., & Sukarman. (2020). Transformasi Dunia Pendidikan di Sekolah Dasar dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 6(3), 1–9.
<https://doi.org/10.26740/jrpd.v6n3.p211-219>
- Schunk, D. H. (2012). *Learning Theories: An Educational Perspective (Teori-Teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan)*. Boston: Pearson.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *JURNAL PROMOSI: Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73–82.
<https://doi.org/10.31316/g.couns.v6i1.2198>
- Suryana, D. (2013). Pengetahuan tentang Strategi Pembelajaran, Sikap, dan Motivasi Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(2), 196–201.
<https://doi.org/10.17977/jip.v19i2.4212>
- Suspahariati, & Susilawati, R. (2020). Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen UNIPDU Jombang selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(2), 229–240.
<https://doi.org/10.26594/dirasat.v6i2.2347>
- Utami, W. Y. D., Jamaris, M., & Meilanie, S. M. (2020). Evaluasi Program Pengelolaan Lembaga PAUD di Kabupaten Serang. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 67–76. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.259>