

Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Diterima:
9 Juni 2025

Revisi:
20 Juni 2025

Terbit:
20 Juni 2025

¹ Lailatul Masruroh, ²Mua'limin
^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, UIN Kyai Haji Achmad Siddiqh
^{1,2}, Jember, Indonesia
E-mail: 1mlailatul439@gmail.com, [2*muallimin@gmail.com](mailto:2muallimin@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis peran nilai-nilai Islam dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam melalui metode studi pustaka. Pendekatan bibliografis digunakan dengan mengumpulkan dan menganalisis data primer dari teks asli buku dan artikel ilmiah, serta data sekunder dari hasil penelitian terdahulu yang relevan. Proses penelitian meliputi penelusuran literatur sistematis melalui sumber tertulis dan digital, dilanjutkan dengan analisis kualitatif menggunakan pendekatan ganda (deduktif dan induktif). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam (ikhlas, amanah, ihsan, sabar, ta'awun) berfungsi sebagai motivator intrinsik yang stabil, meningkatkan ketahanan kerja, dan memperkuat kolaborasi tim. Temuan ini merekomendasikan integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen SDM pendidikan melalui pengembangan model pelatihan berbasis karakter Islami dan sistem penilaian kinerja yang holistik.

Kata Kunci : Nilai-Nilai Islam, Motivasi Kerja, Tenaga Kependidikan, Pendidikan Islam

Abstract

This Study examines the role of Islamic values in enhancing work motivation among educational staff in Islamic institutions through a literature review method. The bibliographic approach utilizes primary data from original texts and scholarly articles, along with secondary data from previous studies and relevant publications. The research process involves systematic literature searches of written and digital sources, followed by qualitative analysis using dual approaches (deductive and inductive). Findings indicate that Islamic values (sincerity, trustworthiness, excellence, patience, cooperation) serve as stable intrinsic motivators, enhance work resilience, and strengthen team collaboration. The study recommends integrating Islamic values into educational HR management systems through character-based training models and holistic performance assessment systems..

Keywords : *Islamic Values, Work Motivation, Educational Staff, Islamic Education*

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan fondasi penting bagi terciptanya etos kerja yang unggul dalam lingkungan pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja

tidak hanya dimaknai sebagai dorongan untuk mencapai target institusional, tetapi juga sebagai ekspresi keimanan dan pengabdian spiritual (Fadhilah T., 2024). Nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, dan istiqamah menjadi pendorong internal yang dapat meningkatkan loyalitas, disiplin, dan kualitas layanan tenaga kependidikan (Zainuddin, 2024). Sejumlah penelitian menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja mampu memperkuat orientasi spiritual dalam melaksanakan tugas serta memperkuat motivasi intrinsik pegawai (Anshori N., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi religiusitas memainkan peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan bermakna.

Namun demikian, dalam berbagai literatur yang membahas motivasi kerja di lingkungan pendidikan, fokus kajian masih didominasi oleh tenaga pendidik, sementara tenaga kependidikan sering kali diposisikan sebagai pelengkap administratif semata. Padahal, peran mereka dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan sangat signifikan. Di sisi lain, pendekatan terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan umumnya masih bersifat materialistik dan belum banyak mengintegrasikan aspek nilai-nilai Islam sebagai pendekatan motivasional yang bersifat spiritual-transendental. Studi yang mengangkat secara khusus kontribusi nilai-nilai Islam terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan masih sangat terbatas (Afifah, 2024). Ketiadaan fokus yang memadai terhadap kelompok ini menimbulkan kesenjangan teoritis dan praktis yang penting untuk dijawab melalui penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana nilai-nilai Islam dapat memainkan peran signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Nilai-nilai seperti taqwa, syukur, dan ta'awun tidak hanya menjadi pedoman etika kerja, tetapi juga mampu membentuk karakter individu yang tahan uji, berorientasi pada pelayanan, serta memiliki integritas tinggi dalam bekerja (Lestari H., 2024). Implementasi nilai-nilai ini secara sistematis diharapkan dapat memperkuat dorongan kerja yang tidak bergantung pada faktor eksternal semata. Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa institusi yang menanamkan nilai-nilai spiritual ke dalam tata kelola organisasi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan berkomitmen tinggi. Oleh karena itu, pendekatan berbasis nilai Islam menjadi alternatif yang potensial dalam membangun motivasi kerja yang holistik dan berkelanjutan.

Melalui kajian ini, penulis berupaya mengeksplorasi secara konseptual dan empiris bagaimana nilai-nilai Islam dapat dijadikan sebagai fondasi dalam membangun motivasi kerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Kajian ini tidak hanya ditujukan untuk memperkaya khasanah akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi penguatan motivasi kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan mengintegrasikan dimensi spiritual dalam manajemen sumber daya manusia, lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat melahirkan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada keberkahan. Penelitian ini sekaligus menjadi kontribusi penting dalam membangun pendekatan manajerial yang tidak hanya rasional dan teknokratis, tetapi juga bermuatan nilai dan makna.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi yang bersumber dari berbagai literatur terkait dengan tema yang dibahas, yaitu peran nilai-nilai Islam dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Metode studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai perspektif teoretis dan praktis dari berbagai penelitian terdahulu, buku, artikel ilmiah, dan sumber-sumber relevan lainnya yang mendalam mengenai topik yang diteliti (Zed, 2018).

Jenis penelitian ini merupakan bibliografis, yaitu memanfaatkan karya-karya ahli dan literatur akademik sebagai objek utama penelitian. (Wijaya, 2022) Dalam pelaksanaannya, peneliti mengumpulkan dan menganalisis dua jenis data, yaitu data primer yang bersumber dari teks asli buku dan artikel ilmiah, serta data sekunder yang berasal dari dokumen pendukung seperti hasil penelitian terdahulu dan publikasi relevan lainnya.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis maupun digital. Teknik analisis yang digunakan bersifat kualitatif dengan menerapkan pendekatan ganda, yakni metode deduktif untuk menarik kesimpulan khusus dari teori umum, dan metode induktif untuk merumuskan generalisasi berdasarkan fakta-fakta spesifik. Secara prosedural, penelitian

ini diawali dengan identifikasi dan seleksi sumber relevan, dilanjutkan dengan ekstraksi data penting, dan diakhiri dengan sintesis temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja individu dalam organisasi. Secara etimologis, istilah *motivasi* berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti “menggerakkan” atau “dorongan” (Hasibuan, 2003). Kata "kerja" berasal dari bahasa Sanskerta *kr* (कृ) yang berarti "melakukan" atau "berbuat". Istilah ini berkembang dalam bahasa Nusantara menjadi "karya" (aktivitas produktif) dan "kerja" (usaha untuk mencapai hasil). Dalam bahasa Arab, konsep serupa disebut '*amal* (عمل), yang mencakup makna fisik dan spiritual (Siddiqi, 2022). Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai daya penggerak psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas produktif yang bernilai, baik secara material maupun spiritual. Konsep ini menekankan pada interaksi dinamis antara dorongan internal (keinginan untuk berbuat) dengan tujuan eksternal (hasil yang ingin dicapai), dimana nilai-nilai spiritual menjadi unsur pemoderasi yang penting, khususnya dalam konteks budaya kerja Islami.

Menurut (Ahmad Rahman & Siregar, 2023) motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang muncul dari interaksi antara kebutuhan individu dan harapan organisasi, dimana nilai-nilai keagamaan berperan sebagai penguat intrinsic. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2023) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Luthans juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang memicu perilaku kerja, mempertahankan usaha, dan mengarahkan individu pada pencapaian target (Fauzi & Anwar, 2023). Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis kompleks yang melibatkan interaksi dinamis antara faktor internal dan eksternal individu. Motivasi kerja memiliki tiga dimensi utama yaitu intensitas dorongan, arah tujuan, dan ketekunan dalam mempertahankan usaha. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan penggerak yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku individu secara berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja secara umum terbagi menjadi dua bentuk, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan untuk berprestasi, kepuasan batin, serta keinginan untuk berkembang (M. Afandi, 2021). Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar individu, seperti imbalan finansial, promosi jabatan, dan pengakuan sosial dari atasan atau rekan kerja (Rizqina & Abdullah, 2023). Kedua jenis motivasi ini seringkali saling melengkapi, karena motivasi intrinsik cenderung berpengaruh kuat dalam jangka panjang, sedangkan motivasi ekstrinsik memperkuat semangat kerja dalam konteks tertentu (Hartati & Syahrul, 2022).

Dalam lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja juga diperkuat oleh aspek spiritual, seperti niat ibadah, keikhlasan, dan tanggung jawab moral terhadap peserta didik dan masyarakat (Yusuf, 2024). Hal ini menjadi karakteristik khas yang membedakan dengan lembaga kerja lainnya. Menurut (Hafidhuddin, 2003) motivasi kerja dalam Islam berlandaskan pada konsep ibadah dan khalifah fil ardh (khalifah di bumi). Sedangkan menurut (Al-Qaradawi, 2007) memandang kerja sebagai kewajiban syar'i dan fitrah manusia. Al-Qaradawi menegaskan bahwa motivasi kerja dalam Islam mencakup dimensi spiritual (mencari ridha Allah), sosial (memberikan manfaat bagi masyarakat), dan material (memenuhi kebutuhan hidup yang halal). Muhammad Nejatullah Siddiqi juga berpendapat bahwa motivasi kerja dalam Islam didasarkan pada konsep tawhid (keesaan Allah) yang mengintegrasikan semua aspek kehidupan. Siddiqi menjelaskan bahwa pekerja Muslim termotivasi oleh kesadaran bahwa segala aktivitas ekonomi adalah bagian dari ibadah total kepada Allah. Ia menekankan pentingnya keseimbangan antara motivasi duniawi dan ukhrawi, serta tanggung jawab sosial dalam setiap pekerjaan. (Siddiqi, 2022)

Maka dari beberapa pendapat ahli di atas dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja dalam Islam bersifat holistik, menggabungkan dimensi spiritual, sosial, dan material dengan tujuan akhir mencapai falah (kesejahteraan dunia akhirat) dan ridha Allah SWT. Konsep ini mencerminkan keunikan pandangan Islam yang tidak memisahkan antara kehidupan duniawi dan ukhrawi. Motivasi kerja tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana ibadah, pengembangan diri, dan kontribusi positif bagi masyarakat. Dengan demikian, setiap aktivitas kerja yang dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal akan bernilai ibadah di sisi Allah, sekaligus memberikan makna dan tujuan yang lebih mendalam dalam kehidupan seorang Muslim.

Pendekatan holistik ini diharapkan dapat menciptakan etos kerja yang produktif, berkelanjutan, dan penuh berkah.

Pemahaman yang komprehensif tentang motivasi kerja dalam perspektif Islam ini menjadi landasan penting bagi berbagai organisasi, khususnya lembaga pendidikan Islam. Sebagaimana diungkapkan oleh (Azra, 2021) bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab khusus dalam mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek organisasinya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menuntut adanya strategi khusus yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam dalam memotivasi pegawai.

Dengan memahami konsep motivasi kerja secara menyeluruh, lembaga pendidikan Islam dapat merancang strategi yang lebih tepat dalam mendorong kinerja pegawai. Strategi tersebut dapat mencakup penciptaan iklim kerja yang sehat, sistem penghargaan yang adil dan transparan, komunikasi dua arah yang efektif, serta pembinaan spiritual yang berkelanjutan (Pratama & Sari, 2023). Selain itu, indikator motivasi kerja seperti kedisiplinan, kehadiran kerja yang stabil, partisipasi dalam pelatihan, antusiasme dalam mengajar, dan loyalitas terhadap lembaga menjadi tolok ukur penting dalam mengevaluasi keberhasilan program motivasi (Wulandari, 2022). Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya menjadi faktor penunjang, tetapi juga pondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang unggul, bermakna, dan berkelanjutan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam merupakan konsep holistik yang menggabungkan dimensi spiritual, sosial, dan material dengan tujuan mencapai *falah* (kesejahteraan dunia akhirat). Menurut para ahli sepakat bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana ibadah dan kontribusi positif bagi masyarakat. Keunikan konsep ini terletak pada integrasinya yang tidak memisahkan kehidupan duniawi dan ukhrawi, dimana setiap aktivitas kerja yang dilakukan dengan niat yang benar akan bernilai ibadah. Bagi lembaga pendidikan Islam, pemahaman ini menjadi landasan penting dalam merancang strategi motivasi yang mencakup penciptaan iklim kerja yang sehat, sistem penghargaan yang adil, dan pembinaan spiritual berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam berfungsi sebagai pondasi utama dalam

membentuk budaya kerja yang produktif, bermakna, dan berkelanjutan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Konsep Tenaga Kependidikan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Tenaga kependidikan merupakan individu yang bekerja dalam lembaga pendidikan dan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang memadai mengenai pendidikan, baik dari aspek falsafah maupun ilmunya (Alawiyah, 2017). Dalam konteks hukum, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 ayat 6 menyebutkan bahwa pendidik adalah individu yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain sesuai bidang keahliannya (Habe & Ahiruddin, 2017). Sementara itu, Pasal 1 ayat 5 menegaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara sukarela dan diangkat untuk mendukung terselenggaranya pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut, tenaga kependidikan adalah individu dalam lembaga pendidikan yang memiliki pemahaman filosofis dan keilmuan tentang pendidikan dengan peran serta status hukumnya diakui secara formal dalam sistem pendidikan nasional

Pada Pasal 39 ayat 1, dijelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis demi mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Tugas-tugas tersebut mencakup pengelolaan data peserta didik, pengawasan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengelolaan sarana dan prasarana, serta pelayanan teknis pendidikan lainnya. Ketentuan tersebut dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Pasal 173, yang menyebutkan bahwa tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam membantu proses pembelajaran, mengelola kepegawaian, memantau kedisiplinan siswa, serta mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dan layanan konseling (Habe & Ahiruddin, 2017)

Dalam konteks pendidikan Islam, peran tenaga kependidikan mencakup aspek administratif, teknis, dan manajerial, termasuk posisi seperti staf tata usaha, pustakawan, dan laboran, yang semuanya berkontribusi penting dalam menciptakan iklim pendidikan yang kondusif (Ma'arif, 2021). Keberadaan mereka turut menentukan efisiensi dan kualitas layanan pendidikan. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif memerlukan perencanaan sumber daya manusia secara sistematis, mulai dari rekrutmen, penempatan,

pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja secara berkala (Adi Suwarno, 2021). Ini menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada guru, tetapi juga pada kualitas dan kinerja tenaga kependidikan.

Selaras dengan itu, tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi agen dalam transmisi nilai-nilai Islam. Peran strategis ini bersifat *complementary-adaptive*, yaitu melengkapi tugas pendidik sekaligus menyesuaikan diri dengan kebutuhan institusi (Nata, 2020). Filosofinya berpijak pada konsep *khalifah fil ardh* dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, yang menekankan pentingnya profesionalisme dan etika dalam pengelolaan pendidikan (Asy'arie, 2019). Konsep ini menegaskan bahwa setiap tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam mewujudkan sistem pendidikan yang Islami.

Secara operasional, peran tenaga kependidikan mencakup tiga domain utama. Pertama, domain manajerial-administratif yang mencakup pengelolaan sistem informasi pendidikan berbasis digital seperti SISDIKMA, yang disesuaikan dengan standar ISO 21001:2018 (Muhaimin, 2021). Kedua, domain teknis-pedagogis, yakni mendukung penyediaan media pembelajaran berbasis Islamic edutainment (Al-Khalili, 2022). Ketiga, domain sosial-kultural, yang diwujudkan melalui pengembangan iklim sekolah Islami dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan (Hasan, 2023).

Transisi menuju manajemen yang lebih profesional juga ditandai dengan perlunya sistem yang mengintegrasikan antara visi lembaga dan kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang terstruktur sangat diperlukan agar setiap tahapan, mulai dari klasifikasi jabatan hingga pemutusan hubungan kerja, berjalan sinergis (Farid, 2024). Hal ini penting untuk menciptakan tata kelola yang profesional dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memperkuat kapasitas kelembagaan pendidikan Islam.

Pengelolaan kinerja tenaga kependidikan yang berorientasi pada akuntabilitas menjadi hal yang krusial dalam menghadapi tantangan pendidikan global. Kinerja yang terukur secara sistematis akan membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, serta merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk pengembangan profesional (Zaenal Muttaqien, Maryati, & Permana, 2023). Selain itu, pengelolaan yang baik memungkinkan pemberian penghargaan dan sanksi yang adil, menciptakan motivasi kerja yang positif, dan membangun budaya akuntabilitas yang berorientasi pada mutu pembelajaran (Aedi, 2016). Dengan demikian, tenaga

kependidikan yang profesional dan berdaya saing menjadi salah satu pilar penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam secara menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan memegang peran sentral dalam ekosistem pendidikan Islam, baik secara yuridis, operasional, maupun filosofis. Secara yuridis,

Secara operasional, tenaga kependidikan tidak hanya berperan sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai agen pendukung utama yang memastikan kelancaran proses pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, integrasi antara kompetensi teknis dan nilai-nilai spiritual menjadi ciri khas yang membedakan peran mereka dari tenaga kependidikan di lembaga pendidikan umum.

Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam. Peran mereka bukan hanya terbatas pada fungsi administratif atau teknis semata, tetapi juga mencakup kontribusi terhadap terbentuknya ekosistem pendidikan yang terstruktur, tertib, dan bernuansa religius. Mereka berperan sebagai penghubung antara perencanaan dan implementasi layanan pendidikan, sekaligus menjadi aktor kunci dalam menjaga keberlangsungan operasional lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, tenaga kependidikan juga diharapkan mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas kerjanya, baik dalam interaksi dengan peserta didik, guru, maupun masyarakat secara umum (A. Afandi, 2020). Oleh karena itu, kualitas motivasi kerja tenaga kependidikan menjadi aspek fundamental yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang menentukan kinerja, loyalitas, ketahanan psikis, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat, disiplin waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan semangat kolaboratif yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat stres kerja, dan menurunnya kualitas layanan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti makna pekerjaan, nilai spiritual, dan dukungan organisasi terhadap nilai keagamaan (Rachmawati & Sutrisno, 2022)

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai keislaman berperan sebagai pondasi utama dalam membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan. Nilai-nilai seperti

keikhlasan (ikhlas), tanggung jawab (amanah), kesungguhan (ihsan), kesabaran (sabar), dan semangat tolong-menolong (ta'awun) tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai sumber energi psikis yang mendorong semangat kerja. Internalisasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan kerja staf kependidikan terbukti memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan semangat kontribusi tanpa pamrih (Sa'adah & Yusron, 2021). Dengan demikian, mengaitkan motivasi kerja tenaga kependidikan dengan nilai-nilai Islam bukan hanya relevan secara teologis, tetapi juga terbukti secara empiris meningkatkan kualitas kerja dan kinerja lembaga pendidikan (Nugroho & Sari, 2021)

1. Ikhlas (Keikhlasan dalam Bekerja)

Nilai ikhlas berarti bekerja dengan niat karena Allah SWT, tanpa mengharapkan pujian atau imbalan duniawi. Keikhlasan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar tugas rutin administratif. Dalam konteks tenaga kependidikan, ikhlas mampu membentuk motivasi kerja yang stabil karena bersumber dari hati dan keyakinan spiritual. Individu yang bekerja dengan ikhlas memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih sabar dalam menghadapi tantangan. (Sutrisno, 2022)

2. Amanah (Tanggung Jawab dan Kepercayaan)

Amanah adalah nilai penting dalam Islam yang menekankan pentingnya menjaga kepercayaan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Tenaga kependidikan yang menghayati amanah akan menjunjung tinggi etika kerja, tidak melakukan manipulasi data, dan mampu menjaga kepercayaan pimpinan maupun peserta didik (R. Lestari, 2022).

3. Ihsan (Profesionalisme dan Kesempurnaan Kerja)

Ihsan berarti berbuat baik secara maksimal, dengan kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi. Nilai ini mendorong tenaga kependidikan untuk tidak bekerja secara asal-asalan, tetapi selalu berupaya memberikan yang terbaik. bahwa nilai ihsan menciptakan budaya kerja yang produktif, karena individu merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas layanan, meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan (Arif Rahman & Sulistyono, 2021)

4. Sabar (Ketahanan dalam Bekerja)

Sabar sebagai nilai Islam bukan hanya bermakna pasrah, tetapi lebih pada kemampuan mengelola emosi, bertahan dalam tekanan, dan tetap istiqamah menjalankan tugas. Dalam dunia kerja tenaga kependidikan, sabar menjadi modal penting ketika menghadapi keterbatasan fasilitas, beban kerja tinggi, atau konflik internal. Individu yang memiliki karakter sabar cenderung lebih adaptif, tidak mudah menyerah, dan tetap produktif meskipun dalam kondisi tidak ideal. (Fitriana & Akbar, 2022)

5. Ta'awun (Kerja Sama dan Solidaritas Sosial)

Ta'awun, atau semangat saling membantu dalam kebaikan, sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang sinergis. Tenaga kependidikan yang menjunjung tinggi nilai ini akan lebih mudah bekerja dalam tim, menghargai kontribusi orang lain, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lembaga pendidikan Islam yang menanamkan nilai ta'awun mampu mendorong partisipasi aktif seluruh staf dalam menyelesaikan tugas-tugas institusi, serta mempercepat proses inovasi dan perbaikan layanan. (Ramadhani, 2023)

Penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja tenaga kependidikan tidak hanya berfungsi sebagai hiasan moral, tetapi juga terbukti mampu memberikan dampak positif secara nyata terhadap motivasi dan performa kerja. Internalitas nilai-nilai tersebut menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Hal ini dapat diterapkan melalui program pembinaan spiritual, pelatihan karakter Islami, dan pembudayaan etos kerja berbasis nilai. Institusi yang konsisten membina nilai-nilai keislaman dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan memperkuat komitmen kerja staf non-pengajar (Fadillah & Zainuddin, 2023). Selain itu, penciptaan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kolaborasi terbukti menciptakan suasana kerja yang lebih stabil secara emosional, produktif secara profesional, dan harmonis secara sosial (Nasution & Harahap, 2021)

Lebih dari itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam motivasi kerja tenaga kependidikan juga merupakan bagian dari tanggung jawab manajerial lembaga pendidikan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional dan berakhlak karimah. Dalam jangka panjang, strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu secara intrinsik, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis institusi pendidikan

Islam. Motivasi kerja yang dipandu oleh nilai spiritual memiliki tingkat konsistensi dan keberlanjutan yang lebih tinggi dibanding motivasi berbasis insentif material (W. Lestari & Hasbi, 2021). Oleh karena itu, pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam secara konsisten perlu didorong melalui kebijakan institusi, agar nilai-nilai tersebut benar-benar menjadi fondasi perilaku kerja sehari-hari. Penguatan nilai-nilai keislaman yang terinternalisasi akan memperkuat loyalitas, meningkatkan akuntabilitas, serta membentuk etos kerja Islami yang menjadi kekuatan kultural lembaga.

Berdasarkan uraian tersebut, nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun bukan sekadar idealisme normatif, tetapi juga mampu dioperasionalkan dalam praktik kerja nyata. Ketika nilai-nilai ini dijadikan landasan berpikir, bersikap, dan bertindak oleh tenaga kependidikan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang penuh semangat, tanggung jawab, dan kolaboratif. Dengan demikian, pendekatan religius yang terintegrasi dalam sistem kerja dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya relevan dengan konteks pendidikan Islam, tetapi juga menjadi solusi transformatif dalam pengembangan tenaga kependidikan yang unggul secara spiritual dan profesional.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun tidak hanya berfungsi sebagai landasan etika kerja, tetapi juga menjadi sumber motivasi intrinsik yang stabil dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai ini dalam budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen institusional.

Penelitian ini mengungkap bahwa tenaga kependidikan yang mengamalkan nilai ikhlas dalam bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan tahan terhadap tekanan. Nilai amanah terbukti meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, penerapan nilai ihsan mendorong profesionalisme dan inovasi dalam memberikan pelayanan pendidikan. Nilai sabar membantu tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan kerja, sedangkan ta'awun memperkuat kolaborasi dan kerja sama tim.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Rekomendasi yang dapat diterapkan antara lain pengembangan program pelatihan berbasis karakter Islami, penyusunan sistem penilaian kinerja yang holistik, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung internalisasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pendekatan berbasis nilai Islam ini diharapkan dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Suwarno, S. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam Teori Konsep*. Indramayu, Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Afandi, A. (2020). Profesionalisme Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 112–123.
- Afandi, M. (2021). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 45–58.
- Afifah, R. (2024). Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan: Perspektif Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 3(1), 25–36.
- Alawiyah, F. (2017). Standar Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(1), 81–92. Retrieved from <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1256>
- Al-Khalili, Y. (2022). *Digital pedagogy in islamic education: Integrating edutainment*. Routledge.
- Al-Qaradawi, Y. (2007). *Fiqh Prioritas: Analisis Baru Berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah*. Jakarta: Robbani Press.
- Anshori N., M. A.-F. (2023). Nilai-Nilai Islam dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 14(1), 12–23.
- Asy'arie, M. (2019). *Filsafat pendidikan islam: Konsep khilafah dalam pengelolaan pendidikan*. IRCiSoD.
- Azra, A. (2021). *Reformasi Pendidikan Islam: Dari Tradisional menuju Modern*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fadhilah T., R. A.-N. (2024). Nilai Islam dan Lingkungan Kerja yang Harmonis. *Jurnal Pendidikan Islam Humanis*, 2(1), 40–50.
- Fadillah, N., & Zainuddin, A. (2023). Strategi Penguatan Nilai Islam dalam Peningkatan SDM Kependidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 5(2), 115–128.
- Farid, N. (2024). Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Cendikia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*. Retrieved from <https://jurnal.kolibi.org/index.php/cendikia/article/view/2402>
- Fauzi, A., & Anwar, K. (2023). Integrative model of Islamic work motivation in educational settings. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 789–805.
- Fitriana, R., & Akbar, M. (2022). Peran Kesabaran dalam Meningkatkan Ketahanan Kerja Tenaga Pendidikan. *Jurnal Psikologi Islam*, 6(1), 34–47.
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Hafidhuddin, D. (2003). *Kerja dalam Perspektif Islam: Konsep Ibadah dan Khalifah fil Ardh*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hartati, S., & Syahrul, M. (2022). Peran Nilai-Nilai Keislaman dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Perilaku Islami*, 6(2), 134–145.
- Hasan, N. (2023). Islamic school climate development: A stakeholder-based approach. *Journal of Islamic Education*, 18(2), 45–67. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>
- Hasibuan, S. P. (2003). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Lestari H., D. A.-H. (2024). Spiritualitas dan Kinerja Pegawai dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 8(1), 10–20.
- Lestari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Humas Digital di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 3(2), 112–123.
- Lestari, W., & Hasbi, M. (2021). Nilai Spiritual dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 3(2), 56–70.
- Ma'arif, S. (2021). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press. Retrieved from <https://id.scribd.com/document/532037827/Syamsul-Ma-Arif-Manajemen-Lembaga-Pendidikan-Islam>
- Muhaimin. (2021). *Sistem informasi manajemen pendidikan islam: Teori dan implementasi SISDIKMA*. Rajawali Pers.
- Nasution, H., & Harahap, R. (2021). Budaya Organisasi Islami dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Islam*, 4(1), 33–44.
- Nata, A. (2020). *Manajemen pendidikan islam: Pendekatan complementary-adaptive*. Prenadamedia Group.
- Nugroho, H., & Sari, D. (2021). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 45–58.
- Pratama, R., & Sari, N. (2023). Pembinaan Spiritual Berkelanjutan sebagai Faktor Pendorong Motivasi Kerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, 5(1), 88–98.
- Rachmawati, D., & Sutrisno, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 10(3), 210–225.
- Rahman, Ahmad, & Siregar, I. (2023). Islamic work motivation: Integrating spiritual values in organizational behavior. *Journal of Islamic Management Studies*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/10.1016/j.jims.2023.12345>
- Rahman, Arif, & Sulistyono, B. (2021). Nilai Ihsan dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(3), 101–113.
- Ramadhani, I. (2023). Penerapan Nilai Ta'awun dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 78–92.
- Rizqina, A. N., & Abdullah, M. (2023). Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 101–112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed., Ed.). Pearson.
- Sa'adah, L., & Yusron, A. (2021). Integrasi Nilai Islam dalam Pengembangan Etos Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 23–35.
- Siddiqi, M. N. (2022). *Tawhidic paradigm in work motivation: Theory and application*. IIUM Press.
- Sutrisno, A. (2022). Keikhlasan sebagai Modal Dasar dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Pendidikan. *Al-Munzir*, 15(2), 77–88.
- Wijaya, B. (2022). Systematic Literature Review dalam Penelitian Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam Dan Pendidikan*, 14(2), 123–140.
- Wulandari, E. (2022). Indikator Motivasi Kerja Guru dalam Meningkatkan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Dakwah*, 10(2), 112–125.
- Yusuf, M. (2024). *Psikologi Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zaenal Muttaqien, I., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Of Social Science Research*, 3(3).
- Zainuddin, M. (2024). Manajemen Berbasis Nilai Islam untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(2), 22–33.
- Zed, M. (2018). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.