



***“Serve and Ngalap berkah”*: Motivation to be An Islamic Boarding School Teacher**

“Mengabdikan dan Ngalap berkah”: Motivasi Menjadi Guru Pondok Pesantren

**Khotim Hanifudin Najib^{1✉}, Muhamad Agus Mushodiq²,
Prabowo Adi Widayat³, Elyas Djufri¹**

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

²Universitas Ma'arif Lampung, Lampung, Indonesia

³Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

✉ khotim.najib@ustjogja.ac.id

Abstract

Many studies have been conducted in various countries exploring why people become school teachers. However, only some have explored why someone becomes an Islamic boarding school teacher. This article explores why someone is becoming a teacher at an Islamic boarding school. This case study research was conducted by interviewing teachers at the Nurul Ummah Islamic Boarding School in Yogyakarta. A total of 8 teachers shared their experiences while being teachers at the Islamic boarding school. The research results show that teachers teaching at Islamic boarding schools are motivated to serve and "ngalap berkah." Serving has become a tradition for students who have completed their studies at Islamic boarding schools as a form of reciprocation of a student's gratitude to the Islamic boarding school and its Kyai. Ngalap berkah is believed to be a guarantee from the Kyai for the blessings of knowledge obtained by the students who become teachers at the Islamic boarding school.

Keywords: *ngalap berkah; intrinsic motivation; islamic boarding school teacher*

Abstrak

Banyak penelitian telah dilakukan di berbagai negara yang mengeksplorasi mengapa orang memilih menjadi guru sekolah. Namun belum banyak yang mengeksplorasi mengapa seseorang memilih untuk menjadi guru di pondok pesantren. Tujuan artikel ini adalah untuk menggali alasan-alasan yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi guru di pondok pesantren. Penelitian studi kasus ini dilakukan dengan mewawancarai guru-guru di Pondok Pesantren Nurul Ummah Yogyakarta. Sebanyak 8 guru menceritakan pengalamannya selama menjadi guru di pesantren tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru mengajar di pondok pesantren adalah untuk mengabdikan dan “ngalap berkah”. Mengabdikan sudah menjadi tradisi bagi para santri yang telah menyelesaikan studinya di pesantren sebagai bentuk balas budi seorang santri terhadap pondok pesantren dan Kyainya. *Ngalap berkah* diyakini sebagai jaminan dari Kyai atas keberkahan ilmu yang diperoleh santri yang menjadi guru di pesantren..

Kata kunci: *ngalap berkah; motivasi instrinsik; guru pondok pesantren*



PENDAHULUAN

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang telah ada sejak zaman kolonial hingga saat ini (Falikul Isbah, 2020). Lembaga ini berperan besar dalam perkembangan ilmu-ilmu keislaman di Indonesia (Mujab, 2016). Penekanan pendidikan di pesantren adalah pada pengajaran pengetahuan agama, pelatihan mental dan spiritual siswa dan interaksi sosial. Namun, ada beberapa pesantren yang memberikan beberapa keterampilan kepada siswa seperti perkebunan, peternakan, pertukangan dan beberapa keterampilan lainnya. (Mujab, 2016). Menurut data dari kementerian agama tahun 2020, jumlah pesantren di Indonesia sebanyak 28.194 pesantren dengan jumlah santri sebanyak 5 juta. Ada 21.263 pesantren di Jawa, yang meliputi Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, dengan 1,5 juta siswa (Kemenag, 2020). Ni'am (2015) menyebutkan bahwa pesantren merupakan miniatur Islam moderat di Indonesia. Meskipun sekolah siang hari dapat mengajarkan siswa tentang agama dan moralitas, mereka tidak dapat mengajarkan siswa untuk bermoral. Pendidikan moral, dalam hal perilaku moral, membutuhkan pengalaman.

Pesantren berusaha untuk menciptakan lingkungan di mana akhlak agama dapat diamalkan dan dipelajari. Para siswa mempelajarinya dalam pelajaran agama dan kemudian diberi kesempatan untuk mempraktikkannya (Lukens-Bull, 2019) dan dalam arahan dan pengawasan Kyai dan pengasuh pondok pesantren. Guru atau lebih dikenal dengan guru, bekerja selama 24 jam mendampingi santri di pondok pesantren. Di sini terlihat jelas bahwa guru memiliki peran yang besar dalam perkembangan santri selama belajar di pondok pesantren. Meski tugas seorang tidak hanya mencerdaskan siswa secara kognitif saja, melainkan juga secara moral dan karakter, Namun guru di

pondok pesantren memiliki posisi yang lebih diuntungkan untuk mendidik moral dan kepribadian santri.

Di Indonesia, proses menjadi guru di pondok pesantren tidak sama dengan menjadi guru di sekolah umum. Menjadi guru di sekolah umum dilakukan melalui seleksi secara terbuka dan melakukan beberapa tes. Sedangkan menjadi guru di pondok pesantren dilakukan dengan tertutup. Beberapa pondok pesantren tidak melakukan seleksi terbuka untuk umum, melainkan dengan tertutup (Hasanah et al., 2023). Guru yang mengajar di pondok pesantren biasanya adalah santri yang telah lulus dari pondok pesantren di tempat ia belajar. Tugas dan peran guru di pondok pesantren pun berbeda dengan guru di sekolah umum. Meski tugas dan peran guru dan guru secara umum memiliki kesamaan yaitu mengajarkan ilmu kepada siswa, namun secara dalam berbeda. Guru bertugas selama 24 jam mendampingi santri belajar di pondok. santri yang tinggal di asrama atau pondok, berada dalam pengawasan sekaligus bimbingan guru dan Kyai.

Banyak penelitian telah dilakukan di berbagai negara yang mengeksplorasi mengapa orang memilih untuk menjadi guru sekolah (Bruinsma & Jansen, 2010; Kyriacou et al., 1999; Kyriacou & Benmansour, 1999). Ada keyakinan bahwa memiliki motivasi awal untuk menjadi guru berhubungan positif dengan komitmen untuk mengajar (Bruinsma & Jansen, 2010; Day et al., 2007; Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Moses et al., 2017). Selanjutnya, Kyriacou & Benmansour (1999) mengemukakan bahwa ada 3 alasan orang memilih karir sebagai guru, yaitu alasan altruistik, alasan Intrinsik dan alasan ekstrinsik. Orang-orang yang memiliki alasan altruistik memandang bahwa mengajar sebagai pekerjaan yang berharga dan penting secara sosial, keinginan untuk membantu anak-anak agar berhasil, dan keinginan untuk membantu masyarakat meningkat (Kyriacou



et al., 1999). Alasan intrinsik berkaitan dengan aspek aktivitas pekerjaan itu sendiri, seperti aktivitas mengajar anak, dan minat untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian materi pelajaran mereka. Dan alasan ekstrinsik berkaitan dengan aspek pekerjaan yang tidak melekat pada pekerjaan itu sendiri, seperti libur panjang, tingkat gaji, dan status (Kyriacou et al., 1999). Alasan intrinsik lebih bersifat subjektif bagi seseorang. Hal ini yang akan memberikan dampak yang berbeda ketika seseorang memiliki alasan intrinsik yang berbeda. Menurut Sinclair (2008) alasan altruistik dan intrinsik bermanfaat untuk retensi guru. Namun, mereka yang berdasarkan motif altruistik dan intrinsik tersebut dapat meninggalkan pekerjaan ketika mereka menemukan kenyataan yang tidak sesuai dengan persepsi mereka (Bergmark et al., 2018).

Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan oleh Moses et al., (2017) tentang tipologi mahasiswa keguruan untuk mengajar. Ia membagi tipologi tersebut menjadi 4 tipologi. 1) berkomitmen penuh semangat, 2) kompromi berkomitmen, 3) Bimbang, 4) tidak terikat. Tipologi pertama di mana mereka berkomitmen penuh ialah mereka yang senang dengan keputusan mereka untuk menjadi guru. Tipologi kedua, kompromi berkomitmen ialah mereka yang mengajar bukan pilihan pertama, tetapi yang telah memutuskan untuk memasuki profesi guru. Tipologi ketiga, Bimbang yaitu mereka yang mengungkapkan ketidakpastian tentang memilih mengajar sebagai karir mereka. Tipologi keempat tidak terikat yaitu mereka yang tidak tertarik mengajar. Tujuan mereka adalah mencari pekerjaan lain (Moses et al., 2017). di peneslitian yang berbeda, Pop & Turner, (2009) menyajikan tipologi lain dari motif menjadi guru: identitas (kemauan untuk membantu anak-anak, kecintaan pada subjek, pengalaman pribadi, dan alasan yang berkaitan dengan berbagai tahap kehidupan); keyakinan (persepsi mengajar dan guru

berdasarkan pandangan dari keluarga, teman, dan media); peluang (terlibat dalam bisnis keluarga, mengejar karir yang berhubungan dengan mengajar, seperti peneliti atau konselor); emosi (baik perasaan positif maupun negatif, tingkat kepercayaan diri tentang mengajar). Tipologi tersebut pada dasarnya sama dengan tipologi sebelumnya. Namun dijelaskan dalam bentuk yang berbeda. Lebih spesifik lagi, Book & Freeman, (1986) menjelaskan perbedaan dalam memilih karir mengajar tergantung pada tingkat apa yang seseorang tuju untuk mengajar di masa depan.. Seseorang yang beralasan karena suka dengan anak-anak, ia cenderung akan menjadi guru SD. Sedangkan seseorang yang beralasan suka pada bidang pelajaran tertentu, ia akan menjadi guru menengah.

Beberapa studi di atas telah menjelaskan tentang motivasi menjadi guru di sekolah umum. Beberapa menjelaskan tentang motivasi menjadi guru mata pelajaran, dan beberapa di antaranya berkaitan dengan karir tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa ada berbagai macam motivasi untuk menjadi guru. Namun perlu dicatat bahwa semua penelitian sebelumnya tentang motivasi menjadi guru yang telah dilaporkan, sepengetahuan penulis, kasus yang berkaitan dengan motivasi menjadi guru pesantren belum mendapat perhatian oleh peneliti di masa lalu dan ini memotivasi penelitian ini. Artikel ini akan spesifik berbicara tentang motivasi menjadi guru di pondok pesantren.

METODE

Penelitian studi kasus (Cohen, L.; Manion, 2007) digunakan untuk mengungkap motivasi seorang guru mengajar di pondok pesantren. Penelitian studi kasus ini mengambil data dari sumber yang sudah menjadi guru, bukan mahasiswa atau calon guru. Penelitian-penelitian sebelumnya mengambil responden mahasiswa keguruan. Padahal mereka belum tentu menjadi guru,



maka hal tersebut akan mendapatkan alasan yang beragam, bahkan mungkin alasan di luar profesi guru itu sendiri. Oleh karena itu, mencari alasan mengapa orang menjadi guru harus mendalami mereka yang telah menjadi guru, sehingga mendapatkan alasan yang tepat. Penelitian ini berusaha mengungkap motivasi menjadi guru di pondok pesantren.

Penelitian dilakukan di pondok pesantren Nurul Ummah Yogyakarta. Pendekatan panduan wawancara digunakan untuk menjaga wawancara berjalan baik dan situasional. Wawancara dilakukan pada 8 guru aktif di sebuah pondok pesantren di Yogyakarta. Di antara mereka ada yang menduduki jabatan di pondok pesantren. Responden dipilih secara purposif (Creswell, 2012) untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Setiap responden menceritakan pengalamannya menjadi guru di pondok pesantren, mulai dari ia masuk hingga mengajar. Data penelitian juga dilengkapi dengan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang berasal dari pondok pesantren.

Data yang terkumpul kami analisis menggunakan teknik analisis *Pattern Matching*. Teknik analisis ini dipopulerkan oleh Robert K Yin untuk menganalisis penelitian studi kasus. Teknik analisis *Pattern Matching* dilakukan dengan membandingkan pola berbasis empiris—yaitu, berdasarkan temuan dari studi kasus di lapangan—dengan yang diprediksi (atau dengan beberapa prediksi alternatif, atau teori yang sebelumnya digunakan) yang dibuat sebelum pengumpulan data (Yin, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses menjadi guru di pondok pesantren.

Berdasarkan hasil analisis data, menjadi guru di pondok pesantren harus lulus dari pondok pesantren itu sendiri. Seseorang yang bukan lulusan dari pondok pesantren tersebut, tidak diperkenankan menjadi guru di pondok pesantren tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh bapak AN sebagai berikut:

“...Tapi yang paling pokok mas, tenaga pengajar di Nurul ummah itu harus lulus madaras diniyah dulu. Kalo tidak lulus dari MD maka tidak bisa mengajar di NU. Meskipun dia di pondok misalnya Cuma sampe kelas awaliyah, kemudian dia keluar, sepinter apa pun, dia tidak akan bisa, istilahnya mengajar di MDNU. Harus lulus dulu. Itu syarat mutlak itu

Ketika kami bertanya, mengapa pondok pesantren hanya menerima guru dari dalam saja, tidak dari luar?. Mereka menjawab bahwa hal tersebut untuk menjaga ketersambungan sanad keilmuan para siswa. Berbicara tentang masalah ini, bapak MFK mengatakan:

“...Di antara alasan mengapa kok yang mengajar harus lulusan pondok Nurul Ummah karena untuk menjaga sanad, dalam artian lulusan MD itu kan otomatis sanad keilmuannya itu jelas dalam artian dulu ngaji ke guru ini, guru ini ngaji ke guru ini. salah satu alasan utama kenapa karena itu untuk menjaga sanad keilmuan karena ini terkait dengan ilmu agama, jadi sanad keilmuan di sini ditekankan menjadi hal yang penting, seperti itu

Tidak semua santri yang sudah lulus dari pondok pesantren mengajar. Hanya santri tertentu yang memenuhi syarat yang diperbolehkan mengajar. Para pengurus pondok terlebih dahulu memetakan keahlian santri, terutama santri-santri yang sudah berada pada kelas 2 ulya (level kelas tertinggi). Pemetaan ini bertujuan untuk mendapatkan calon guru yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh pondok pesantren. Pemetaan keahlian dilakukan oleh guru senior yang sudah lama mengajar di pondok tersebut. Selain pemetaan keahlian oleh guru, para pengurus juga melihat kualifikasi calon guru ini dari hasil belajar



mereka. Seperti yang dikatakan bapak MFK sebagai berikut,

“untuk pemilihan kita dari pihak pondok pesantren sudah ada pandangan terkait siswa-siswa dua ulya, dua ulya itu kan tingkat terakhir, siswa tingkat terakhir MDNU di situ mereka tingkat sebelum menjadi pengurus, di tingkat situ, kita sebagai pengelola MDNU saya sebagai kurikulum memiliki pandangan terkait kemampuan masing-masing santri dan itu bisa di lihat dari nilai mereka condong bagus di mana dari kemampuan mereka dari tugas akhir mereka tugas akhir itu kan menulis risalah, risalah itu kan semacam skripsi tapi dia lebih ringkas, nah dari situ kemudian pihak kurikulum menentukan oh ternyata santri ini cocok nanti ketika lulus mengajar di mapel ini.

Menjadi guru di pondok pesantren adalah pengabdian

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi menjadi guru di pondok pesantren adalah mengabdikan kepada pondok. Mereka memiliki rasa pengabdian kepada pondok yang besar. Hal ini terlihat, ketika pondok meminta mereka untuk membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan pondok yang sesuai dengan masing-masing bidang keahlian, mereka akan selalu siap. Bahkan beberapa dari para guru atau alumni yang telah selesai menempuh pembelajaran pondok, mengajukan diri untuk ikut terlibat dalam pengurusan pondok, terutama pada kegiatan belajar mengajar pondok. pak AN menjelaskan;

“Ada juga yang mereka mengajukan diri, kalo ada jam kosong saya ingin mengajar biasanya begitu, karena biasanya di kalangan alumni sendiri mas ya. Sebenarnya yang butuh itu saya ke nurul Ummah, bukan nurul Ummah yang butuh saya. Makanya

mereka jiwa ngabdinya itu luar biasa, yang saya rasakan selama 10 tahun di nurul ummah itu, saya yang butuh nurul Ummah, biasanya landasan mereka seperti itu. Bukan nurul ummah yang butuh saya.”

Mereka merasa punya hutang besar kepada pondok yang telah mendidik mereka hingga bisa seperti saat ini. pak AJ pada saat di tanya terkait pengabdian di pondok sebagai berikut;

“ya karena kewajiban ya karena, sebenarnya kalo saya pribadi lo ya, gini lo, saya besar di sini, mosok saya tidak pingin cawe-cawe bantu lah, ya minimal bantu sekuat saya kalo di minta untuk ngajar saya pun siap”.

Mengharapkan berkah atau “Ngalap berkah” dari pondok pesantren dan Kyai

Berdasarkan hasil penelitian, para guru mengajar di pondok karena mengharap berkah atau “ngalap berkah” dari Kyai dan pondok pesantren. *Ngalap berkah* atau Tabarruk dalam bahasa yang formal disebut dengan istilah mengharap berkah. *Ngalap berkah* menjadi sesuatu yang unik yang terjadi dalam dinamika kehidupan santri di pondok. *Ngalap berkah* memberikan dorongan yang sangat kuat bagi santri untuk mengabdikan kepada pondok dan secara khusus kepada Kyai. Para pengurus dan santri memahami *ngalap berkah* itu sebagai bentuk pengharapan kebaikan dari para Kyai. Selama santri dan pengurus ini berada di sekeliling bersama Kyai maka mereka meyakini akan mendapatkan percikan kebaikan dari Kyai. Berbicara tentang masalah ini, bapak AN menjelaskan sebagai berikut,

“Konsep ngalap berkah atau tabarruk yang kami santri lakukan kepada Kyai itu kan mengharap dan pada akhirnya tidak akan melupakan, maksudnya bagaimana? Mengharapkan ya kebaikan. Dengan adanya kita di ajar dengan beliau bersanding atau menjadi

santri beliau diharapkan kita akan selalu mendapatkan kebaikan karena beliau adalah ulama, sedangkan ulama itu kan warostatul anbiya, pewaris para nabi itu konsep tabaruk dan ngalap berkah. Dan tidak hanya di kehidupan sekarang, di kehidupan selanjutnya pada akhirnya kita tidak akan melupakan guru-guru kita o saya bisa seperti ini itu karena guru saya, selain karena usaha diri saya, ada pengaruh guru saya, karena faktor ilmu dari guru saya petuah dari guru saya itu pasti ada pasti akan diingat pasti nanti ada.”

Tradisi ngalap berkah ini didasari atas kepercayaan yang tinggi santri kepada guru atau kyai. Sehingga mereka memiliki keyakinan bahwa dengan jalan ini, kehidupan mereka akan bahagia. Serta ilmu yang ia peroleh dari pondok ini akan bermanfaat bagi kehidupannya. Seperti yang dikatakan salah satu narasumber bapak AN,

“...Loh landasan atau pondasi awal orang mendapatkan ilmu katakanlah di dunia santri berkah itu kan harus percaya bukan saja 100% bahkan 1000 atau 1 juta persen kepada guru apalagi Kyai seperti itu. Kalau misalkan kita sudah tidak percaya lagi kepada guru kita, pada Kyai kita pada pengasuh kita, ya apa gunanya ilmu karena ilmu tidak akan lengkap dengan hanya ilmu tapi dengan keberkahan ya. Di dunia santri itu mas, di dunia pondok pesantren pasti yang paling Familiar di telinganya santri sampean juga mungkin, itu pasti Berkah. Berkah pokok e aku ngarep berkah e Kyai. Berkah berkah berkah dan berkah dan saya sendiri dan pengurus-pengurus lain di Nurul Ummah mungkin, itu ya ngalap berkah e kyai, karena ikatan emosional Kyai dan santri itu tidak bisa di ungkapkan dengan kata-kata. Luar biasa menurut saya.”

Ngalap berkah yang dilakukan oleh para santri dan pengurus didasarkan pada kisah-kisah teladan dari para sahabat Nabi. Kisah-kisah ngalap berkah tersebut menjadi teladan bagi para santri dan pengurus untuk selalu meminta keberkahan dari Allah SWT dengan wasilah para Kyai atau guru. Hal tersebut dalam pemahaman santri dan pengurus bahwa Kyai adalah ulama yang kedudukannya sebagai para pewaris Nabi. Pak AN mengatakan,

“...biasanya ngalap berkah itu seperti itu dan itu banyak kok praktek yang seperti itu bahkan di jaman nabi itu juga ada. Dari sahabat yang, ini yang contoh realnya dari sahabat yang mengambil air sisa bekas wudhu rasul, ada sahabat yang menggunakan rambut kanjeng Nabi Muhammad itu sebagai jimat yang di taruhkan di helemnya Khalid bin Walid, dari seorang sahabat perempuan itu yang mengais-ngais keringat nabi untuk diusapkan ke seluruh tubuh. Itu ada itu hadis bukhori muslim hadisnya imam Ahmad itu ada. Tapi kalo yang di santri itu sedikit banyak seperti itu, kita mengharapkan percikan-percikan ilmu beliau, mengharapkan manfaat-manfaat dari ilmu beliau di kehidupan sekarang dan kehidupan yang akan datang.”

Pembahasan

Kami menemukan bahwa semua tenaga pengajar dan pengurus pondok adalah lulusan pondok pesantren. Temuan ini memperluas dan membenarkan temuan [Mardiyah \(2012\)](#) bahwa proses tersebut merupakan proses seleksi tertutup (*close of selection system*) dalam pengadaan tenaga pendidik dan pengurus. Ia menjelaskan pula bahwa usaha pondok tidak menerima tenaga pendidik dari luar sebagai bentuk upaya dalam menjaga budaya pesantren yang telah terbentuk. Kapan sebuah organisasi harus melakukan



perekrutan internal dan eksternal? [Mathis & Jackson, \(2011\)](#) menjelaskan bahwa organisasi yang menghadapi dan kondisi lingkungan yang cepat berubah perlu melakukan perekrutan karyawan dari luar (*external recruiting sources*). Sedangkan bagi organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan yang perlahan, perekrutan dari dalam (*internal recruiting sources*) dianggap lebih cocok. Namun sebenarnya Pondok pesantren termasuk pada organisasi yang menghadapi perubahan cepat. Karena lingkungan pendidikan mengalami perubahan yang cepat seiring dengan perkembangan masyarakatnya. Sehingga pondok pesantren lebih cocok untuk merekrut tenaga pendidik dari luar.

Penelitian kami mengungkap bahwa alasan pondok pesantren hanya menerima guru dari lulusan pondok sendiri untuk menjaga ketersambungan sanad keilmuan santri. hal tersebut merupakan tradisi pondok pesantren dalam mengembangkan ilmu agama Islam. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya oleh [Syafi'i \(2020\)](#), yang menyatakan bahwa pesantren menjadikan sanad keilmuan tersebut menjadi salah satu unsur utama dalam Pendidikan Pesantren. *Sanad* keilmuan ialah upaya melindungi rantai keilmuan agar terjamin serta otentik langsung dari sumber ilmunya ([Muntaqo, 2018](#); [Suryana, 2019](#)). Tradisi menjaga sanad keilmuan ini dimaksudkan agar santri dapat mencapai pemahaman sebagaimana pemahaman yang dimaksudkan oleh penulis kitab-kitab klasik seperti tafsir, Hadits, Fiqh, Nahwu dan lain sebagainya, yang merupakan rujukan utama dalam pembelajaran di pesantren. [Muntaqo \(2018\)](#) menegaskan bahwa menjaga sanad keilmuan tersebut sebagai upaya dalam menjaga keaslian ajaran Islam. Pada awalnya, tradisi menjaga *sanad* ini diterapkan oleh para sahabat dalam mengumpulkan hadis di masa setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. *Sanad* kemudian digunakan untuk

mengukur validitas keilmuan. Dalam konteks menuntut ilmu di pondok pesantren, *sanad* digunakan dalam mengembangkan keilmuan Islam pada umumnya. Dalam mengembangkan keilmuan Islam, *sanad* berkelanjutan merupakan salah satu syarat penting untuk validitas Ilmu. Dan hal ini berlaku untuk semua cabang ilmu, baik Hadits, Fiqh, Aqidah dan lain sebagainya ([Suryana, 2019](#)).

Berdasarkan temuan kami, motivasi guru mengajar di pondok pesantren adalah mengabdikan kepada Kyai. Pengabdian santri menjadi pengurus ataupun tenaga pengajar pondok sebenarnya sudah menjadi tradisi pondok pesantren itu sendiri ([Atsniyah & Supradewi, 2020](#); [Fahmiy, 2020](#)). Pengabdian tenaga pendidik kepada pondok adalah bentuk kontrak psikologis antara tenaga pendidik dengan pondok. kontrak psikologis adalah kumpulan ekspektasi keseluruhan seseorang mengenai apa yang akan dia kontribusikan kepada organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai imbalannya ([Griffin & Moorhead, 2013](#)). Kontrak psikologis biasanya berhubungan dengan hubungan kerja individu dengan organisasi. Pemenuhan kontrak psikologis telah terbukti berdampak positif terhadap perilaku organisasi ([Ahmad & Zafar, 2018](#)). Keberkahan ilmu dan rasa kepuasan santri bisa membantu memenuhi kebutuhan pondok adalah bayaran yang tak ternilai bagi santri dan tenaga pendidik pondok pesantren. Santri sejak awal memang dibekali dengan pemahaman yang mendalam tentang keberkahan ilmu. Hasil material bukanlah tujuan utama yang hendak di capai bagi santri ataupun tenaga pendidik pondok. artinya, bukan bayaran yang tinggi yang menggerakkan mereka untuk mau dan loyal terhadap pondok. Tetapi semangat mengabdikan untuk mendapatkan keberkahan ilmu adalah yang utama. Keberkahan ilmu tersebut adalah kontrak psikologis santri atau tenaga pendidik dengan pondok pesantren. Menurut



Griffin & Moorhead, (2013) Kontrak psikologis mengatur hubungan dasar antara orang dan organisasi. Individu menyumbangkan hal-hal seperti usaha dan loyalitas. Pada gilirannya, organisasi menawarkan bujukan seperti gaji dan keamanan kerja. Kontribusi individu untuk organisasi mencakup hal-hal seperti usaha, keterampilan, kemampuan, waktu, dan loyalitas. Organisasi memberikan bujukan kepada individu dalam bentuk penghargaan yang berwujud dan tidak berwujud. Pengabdian alumni terhadap pondok pesantren mendapatkan penghargaan yang tidak berwujud yaitu keberkahan dalam hidup.

Temuan kami juga telah mengungkapkan bahwa motivasi lain para guru ialah mencari berkah atau “*Ngalap berkah*”. Secara terminologi, *Ngalap berkah* adalah istilah Jawa yang berasal dari gabungan dua kata, yaitu *alap* dan *Berkah*. Alap artinya mengambil sedangkan berkah artinya keberkahan. Santri lain ada yang menyebutnya dengan sebutan *tabarrukan*. Huzaimah & Mukhlashin, (2020) menjelaskan bahwa Kyai adalah sosok karismatik yang dekat dengan Tuhan. Ada keyakinan dalam diri santri bahwa, ridho Kyai adalah keberkahan. Hal ini dilatar belakangi atas pemahaman bahwa Kyai adalah ulama sekaligus pewaris para Nabi. Selain itu, di perkuat juga dengan ikatan yang terjalin dari pendidikan dan pengajaran selama menjadi santri atau mondok di bawah pengasuhan sang Kyai. Hal tersebut semakin memperkuat keyakinan santri akan karisma sosok Kyai. Fenomena *tabarruk* atau *ngalap berkah* ini hanya di jumpai di pondok pesantren atau tradisi santri serta hubungannya dengan Kyai. Fenomena tersebut terjadi didasarkan pada pemahaman bahwa *ngalap berkah* adalah salah satu tradisi memuliakan ulama di lingkungan pondok pesantren (Al Basir, 2019).

Tradisi *tabarruk* atau *ngalap berkah* di pondok pesantren tidak bisa lepas dari peran sentral Kyai sebagai pimpinan pondok serta gaya kepemimpinannya. Kajian tentang kepemimpinan Kyai sudah banyak dilakukan. Kajian tersebut di antaranya membahas tentang kepemimpinan Kharismatik Kyai (Assilahi et al., 2018; Fauzi, 2020; Oktapiani, 2019; Rosita, 2018). Tradisi *ngalap berkah* ini sangat erat kaitannya dengan kharisma kyai. Kharisma sendiri Menurut Bertocci, (2009) adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut berdasarkan semacam karunia supernatural dan kekuatan yang menarik. Tradisi *ngalap berkah* adalah murni kesadaran santri ataupun tenaga pendidik pondok yang mengabdikan kepada pondok. Tradisi ini bukan aturan pondok ataupun perintah, baik perintah dari Kyai atau pengurus pondok. tradisi ini adalah natural kebiasaan pondok pesantren yang sudah menjadi tradisi. Tradisi ini berdampak langsung pada manajemen tenaga pendidik di pondok pesantren. Tradisi *ngalap berkah* ini melahirkan tenaga pendidik yang loyal dan setia kepada pondok pesantren. Hal tersebut berdampak langsung pada kinerja mereka selama menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik di pondok pesantren. Baik tugas atau perannya sebagai tenaga pengajar maupun sebagai pengurus pondok pesantren.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi motivasi seseorang menjadi guru di pondok pesantren dengan mewawancarai mereka yang telah menjadi guru di pondok pesantren. Studi ini menemukan bahwa motivasi mengajar di pondok pesantren ialah “pengabdian dan *ngalap berkah*”. Temuan menunjukkan bahwa para guru di pondok pesantren didorong oleh harapan akan berkah dari kyai (*ngalap berkah*) dan pengabdian kepada kyai sebagai faktor utama yang memotivasi mereka dalam mengajar. Meskipun temuan ini sejalan dengan



beberapa aspek dari teori yang diungkapkan oleh Kyriacou & Benmansour (1999), seperti motivasi altruistik, intrinsik dan ekstrinsik, namun ada penekanan yang berbeda dan faktor-faktor tambahan yang muncul dalam konteks pondok pesantren. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami konteks budaya dan nilai-nilai lokal dalam memahami motivasi individu untuk memilih karir sebagai guru, dan memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang dinamika motivasi di lingkungan pendidikan yang beragam. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar di pondok pesantren mengindikasikan adanya dimensi unik dalam motivasi ini, yang belum tercakup dalam literatur sebelumnya.

SARAN/REKOMENDASI

Implikasi dari temuan ini bisa menjadi dasar untuk merevisi pemahaman kita

mengenai faktor-faktor yang mendorong seseorang memilih profesi guru di lingkungan pendidikan Islam. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana motivasi ini memengaruhi kualitas pengajaran dan pengalaman belajar siswa di pondok pesantren.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pondok pesantren Nurul Ummah yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian. Peneliti sadar bahwa di masa pandemi sulit menerima orang lain masuk ke instansi, namun pondok pesantren menyambut hangat kami untuk melakukan penelitian. Kemudian tidak lupa juga kepada para pembimbing kami yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing kami menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Ahmad, I., & Zafar, M. A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior: Mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001–1015. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0659>
- Al Basir, Q. (2019). Simbolisasi Tradisi Ngabdul Qodiran di Pondok Pesantren Al Luqmaniyyah Yogyakarta: Kajian Living Qur'an. *Diya Al-Afkar: Jurnal Studi Al-Quran Dan Al-Hadis*, 7(02), 341–352. <https://doi.org/10.24235/diyaafkar.v7i02.5805>
- Assilahi, T. F., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Kepemimpinan Kharismatik Kyai dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(10).
- Atsniyah, L., & Supradewi, R. (2020). Makna Hidup Santri Pengabdian Pondok Pesantren Nurul Amal. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira*, 361–366.
- Bergmark, U., Lundström, S., Manderstedt, L., & Palo, A. (2018). Why become a teacher? Student teachers' perceptions of the teaching profession and motives for career choice. *European Journal of Teacher Education*, 41(3), 266–281. <https://doi.org/10.1080/02619768.2018.1448784>
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in organizations: there is a difference between leaders and managers*. University Press of America.
- Book, C. L., & Freeman, D. J. (1986). Differences in entry characteristics of elementary and secondary teacher candidates. *Journal of Teacher Education*, 37(2), 47–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F002248718603700209>
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher*



- Education*, 33(2), 185–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02619760903512927>
- Cohen, L.; Manion, L. ; M. K. (2007). Research methods in education. In *sixth edition*. Routledge. <https://doi.org/10.1080/19415257.2011.643130>
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Educational Research* (Vol. 4). PEARSON. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Day, C., Sammons, P., & Stobart, G. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. McGraw-Hill Education (UK).
- Fahmiy, M. M. (2020). *Upaya Pembentukan Karakter Religius dan Kepribadian Santri melalui Pengabdian kepada Kiyai di Lembaga Pondok Pesantren Miftahul Ulum Sumberjati Desa Bungbaruh Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan*. Universitas Islam Malang.
- Falikul Isbah, M. (2020). Pesantren in the changing indonesian context: History and current developments. *Qudus International Journal of Islamic Studies*, 8(1), 65–106. <https://doi.org/10.21043/QIJIS.V8I1.5629>
- Fauzi, A. R. (2020). Kepemimpinan Kharismatik Kyai dalam meningkatkan ketaatan Santri di Pondok Pesantren Terpadu Darussyifa Al-Fitroh Sukabumi. *E-Journal Skripsi: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 3(2), 47–66.
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012). Adaptive and maladaptive motives for becoming a teacher. *Journal of Education for Teaching*, 38(1), 3–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02607476.2012.643652>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hasanah, M., Delvani, R., Dharmayanti, V. A., & Hayati, A. N. (2023). Kriteria Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di Pondok Pesantren As-Sa'adiyah Samarinda. *Jurnal Dinamika*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.18326/dinamika.v4i1.53-62>
- Huzaimah, S., & Mukhlashin, A. (2020). Interaksi Santri nDalem dalam memaknai *Ngalap berkah* di pondok Pesantren Walisongo Sukajadi Lampung. *JAWI*, 3(1), 59–82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/jw.v3i1.7037>
- Kyriacou, C., & Benmansour, N. (1999). Motivation to become a teacher of a foreign language. *Language Learning Journal*, 19(1), 69–72. <https://doi.org/10.1080/09571739985200131>
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. (1999). Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373–381. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13664539900200087>
- Lukens-Bull, R. (2019). Pesantren, Madrasa and the Future of Islamic Education in Indonesia. *Kawalu: Journal of Local Culture*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32678/kawalu.v6i1.2044>
- Mardiyah, M. (2012). Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebuireng Jombang. In *TSAQAFAH* (Vol. 8, Issue 1). <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/tsaqafah/article/view/21>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. Joseph Sabatino.
- Moses, I., Berry, A., Saab, N., & Admiraal, W. (2017). Who wants to become a teacher? Typology of student-teachers' commitment to teaching. *Journal of Education for Teaching*, 43(4), 444–457. <https://doi.org/10.1080/02607476.2017.1296562>
- Mujab, M. (2016). the Role of Pesantren on the Development Islamic Science in Indonesia. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 37(2), 415–437. <https://doi.org/10.30821/miqot.v37i2.90>



- Muntaqo, L. (2018). Ijazah Sanad Tradition In Pesantren An Effort To Maintain The Authenticity Of Islamic Teachings. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 18(1), 31–51. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Ni'am, S. (2015). Pesantren: The miniature of moderate Islam in Indonesia. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies*, 5(1), 111–134. <https://doi.org/10.18326/ijims.v5i1.111-134>
- Oktapiani, T. (2019). *Gaya kepemimpinan kharismatik Kyai dalam pengembangan pondok pesantren: Penelitian di pondok pesantren Al-Hikamussalafiyah Purwakarta*. digilib.uinsgd.ac.id. <http://digilib.uinsgd.ac.id/26101/>
- Pop, M. M., & Turner, J. E. (2009). To be or not to be... a teacher? Exploring levels of commitment related to perceptions of teaching among students enrolled in a teacher education program. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 15(6), 683–700. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13540600903357017>
- Rosita, N. (2018). Kepemimpinan Kharismatik Kiai di Pondok Pesantren Ali Maksum Krapyak Yogyakarta. *SANGKÉP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan*, 1(2), 166–183.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13598660801971658>
- Suryana, Y. (2019). *Challenge for Sanad of Islamic Sciences in Disruption Era BT - 1st Annual Internatioal Conference on Social Sciences and Humanities (AICOSH 2019)*. 81–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aicosh-19.2019.16>
- Syafi'i, S. (2020). Urgensitas Sanad Sebagai Modal Sosial Pesantren Dalam Deradikalisasi Islam. *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization*, 3(02), 161–190. <https://doi.org/10.51925/inc.v3i02.25>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (Sixth). Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>