



BISMA
Business and Management Journal

BISMA

Business and Management Journal

Volume 02 Nomor 04 Tahun 2024

E-ISSN : 2987-5900

DOI : [10.59966/bisma.v2i4.1410](https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1410)

Psikologi Organisasi dan Aspek Kejiwaan dalam Belajar Mengajar dalam Perspektif Hadits

Arinda Yunita¹, Raffly Gilang Ramadhan², Dadan F. Ramadhan³
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia^{1,2,3}
arindayunita2195@gmail.com¹, rafflygilang04@gmail.com²

Diserahkan tanggal 14 Nopember 2024 | Diterima tanggal 29 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

Abstract:

Organizational psychology and psychological aspects in the teaching and learning process play a crucial role in creating a productive and effective environment, both in organizational and educational contexts. Organizational psychology focuses on individual behavior within organizations and how interactions among individuals affect collective performance. In the world of education, psychological aspects are used to evaluate important characteristics such as intelligence, personality, interests, and academic achievements. This research explores the relationship between organizational psychology principles and spirituality from the perspective of the hadith of Prophet Muhammad ﷺ. The first hadith reveals about motivation in an organization, where someone can participate out of fear or love, while the second hadith emphasizes the importance of choosing the right time and conditions in the learning process to avoid boredom. This research aims to explore how the hadith perspective related to organizational psychology and spirituality can be applied to improve quality and effectiveness in organizations and education. Using a qualitative approach and literature study methods, this research analyzes hadith texts and relevant literature in organizational psychology and education. Data is analyzed through a content and interpretative approach to explore the relevance of psychological principles in this context. The research results are expected to provide new insights into the application of organizational psychology and mental health in improving learning effectiveness and performance in educational organizations.

Keywords: Hadits, Organizational Psychology, Psychological Aspects in Teaching and Learning

Abstrak :

Psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan efektif, baik dalam konteks organisasi maupun pendidikan. Psikologi organisasi berfokus pada perilaku individu dalam organisasi serta bagaimana interaksi antar individu memengaruhi kinerja kolektif. Dalam dunia pendidikan, aspek psikologis digunakan untuk mengevaluasi karakteristik penting seperti inteligensi, kepribadian, minat, dan prestasi akademik. Penelitian ini menggali hubungan antara prinsip-prinsip psikologi organisasi dan kejiwaan dengan perspektif hadits Nabi Muhammad ﷺ. Hadits pertama mengungkapkan tentang motivasi dalam organisasi, di mana seseorang bisa berpartisipasi karena rasa takut atau cinta, sementara hadits kedua menekankan pentingnya pemilihan waktu dan kondisi yang tepat dalam proses pembelajaran agar tidak menimbulkan kejenuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana perspektif hadits terkait psikologi organisasi dan kejiwaan dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas dalam organisasi dan pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi pustaka, penelitian ini menganalisis teks-teks hadits serta literatur yang relevan dalam psikologi organisasi dan pendidikan. Data dianalisis melalui pendekatan konten dan interpretatif untuk menggali relevansi prinsip-prinsip psikologi dalam konteks ini. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan baru tentang penerapan psikologi organisasi dan kejiwaan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kinerja dalam organisasi pendidikan.

Kata Kunci: Hadits, Psikologi Organisasi, Aspek Kejiwaan Dalam Belajar Mengajar

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Psikologi merupakan salah satu studi ilmiah yang merujuk terhadap proses perilaku dan mental. Dengan hal ini psikologi organisasi dapat kita katakan juga dengan suatu proses atau pola perilaku yang terdapat pada sebuah organisasi sehingga organisasi tertentu dapat berjalan dengan baik terutama dari segi perilaku. Organisasi sendiri memiliki beberapa elemen seperti sumber daya manusia. Terlepas hal tersebut, selanjutnya dari semua jenis, ukuran, fungsi, atau tujuannya, organisasi haruslah beroperasi dengan, melalui, oleh manusia (Dudija, Dkk, 2022).

Dengan mengetahui studi perilaku organisasi yang memiliki aspek-aspek perilaku manusia di sebuah organisasi, tentu di dalamnya juga terdapat suatu interaksi dan hubungan yang saling mempengaruhi. Sementara dalam hal ini menurut Robbins (2003), perilaku organisasi sebuah ilmu terapan yang terbangun dari dukungan sejumlah disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, psikologi sosial, antropologi, dan ilmu politik.

Lebih umumnya perilaku organisasi memiliki dua fokus bahasan, yakni seperti 1) Perilaku organisasi menjadi salah satu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi peningkatan keefektifan organisasi (Robbins, 2003). Dan 2) Perilaku organisasi sebagai kajian antar disiplin ilmu yang mengarah terhadap pembelajaran sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi (Daft, 2000).

Adapun psikologi organisasi seperti pada instansi pendidikan, memiliki peran yang sangat penting. Bahkan hal ini diperlukan guna untuk melakukan beberapa serangkaian tes. Tes ini diterapkan untuk memastikan inteligensi atau "IQ", kepriadian, minat, bakat, prestasi akademik. Sehingga selanjutnya psikolog akan memeriksa hasil tes tersebut dan menyarakannya untuk penanganan lanjutan yang berdasarkan hasil tes itu (M. Uyun, 2020).

Menurut Nur'aeni (2012), dalam M. Uyun, menyatakan bahwa diantara beberapa tes tersebut seperti tes psikis, yang bertujuan guna menemukan pengukuran kinerja seperti kecepatan, ketepatan dan ketahanan dalam produktivitas dan kondisi kerja. Dengan hal ini, tentu psikologi dalam organisasi seperti dalam instansi pendidikan sangatlah diperlukan. Dengan melakukan beberapa serangkaian tes, pendidikan itu dapat mencapai kualitas yang baik.

Selanjutnya, disisi lain menurut pernyataan (Wijono, 2010) dalam bukunya, menerangkan bahwa psikologi itu sendiri mulai muncul pada abad ke-19 yang kemudian mulai mempengaruhi terhadap aspek dan kualitas kehidupan masyarakat modern. Sehingga, para ilmuwan yang berkecimbung dalam psikologi mulai membentangkan sayapnya terhadap serta aktif untuk masuk ke dalam perguruan tinggi, atau instansi pendidikan lainnya guna menjadi seperti staf pengajar, konselor atau psikologi bagi civitas akademika.

Dengan hal tersebut, psikologi yang mulai memasuki dalam organisasi pendidikan, tentu tidak memungkinkan kemudian orang-orang yang terlibat di dalamnya akan berkaitan dengan aspek kejiwaan guna memastikan bahwa proses belajar serta mengajar akan berjalan dengan baik, efektif, kondusif dan efisien.

Adapun dalam keberhasilan belajar dan mengajar, pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dasar saja. Termasuk ditentukan oleh bagaimana cara peserta didik tersebut belajar, dan bagaimana cara seorang guru mendidik. Berbicara terkait peserta didik dalam belajar, hal ini tentu berkaitan erat terhadap kebiasaan belajar dimana kebiasaan belajar ini yang terkadang menentukan akan prestasi yang hendak dicapai. Dalam prosesnya, ini menjadi cukup penting. Hal ini juga mengingat prestasi belajar bukanlah sesuatu yang instan.

Selain itu, tidak hanya terhadap peserta didik akan tetapi, hal-hal dalam aspek kejiwaan belajar mengajar juga berkaitan dengan penunjang peningkatan kualitas belajar yang haruslah diketahui oleh pengajar, karena kejiwaan manusia terlebih bagi peserta didik dalam proses belajarnya berbeda-beda, seperti halnya ukuran gelas tertentu yang masing-masing memiliki porsi seimbang. Dalam memahami aspek kejiwaan dalam proses belajar dan mengajar, hal ini memiliki posisi yang sangat penting dalam pencapaian hasil yang diterapkan sebagai masukan untuk

perbaikan kegiatan dalam pendidikan. Untuk mengetahui lebih jelas tentang aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar, penulis tentu akan memaparkan tentang pentingnya memahami aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar yang berhubungan dengan hadits kejiwaan pada aspek proses belajar.

Dengan demikian, dari beberapa pemaparan yang telah dijelaskan diatas, yaitu mengenai psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam belajar mengajar, sehingga dalam hal ini terdapat sebuah hadits yang mempunyai relevansinya dengan kedua hal diatas antara lain sebagai berikut:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ حَدَّثَنَا ابْنُ هَيْعَةَ عَنْ مِشْرِحِ بْنِ هَاعَانَ عَنْ عُقْبَةَ بْنِ عَامِرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَسَلِمَ النَّاسُ وَأَمَنَ عَمْرُو بْنُ الْعَاصِ قَالَ أَبُو عِيسَى هَذَا حَدِيثٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِفُهُ إِلَّا مِنْ حَدِيثِ ابْنِ هَيْعَةَ عَنْ
مِشْرِحِ بْنِ هَاعَانَ وَلَيْسَ إِسْنَادُهُ بِالْقَوِيِّ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Qutaibah, telah menceritakan kepada kami Ibnu Lahi'ah dari Misyrah bin Ha'an dari 'Uqbah bin 'Amir, ia berkata, Rasulullah ﷺ bersabda, "Orang-orang (penduduk Makkah) berbondong-bondong masuk Islam (karena takut), sementara 'Amru bin 'Ash beriman (lantaran cinta)." Abu Isa berkata, 'Hadits ini adalah hadits gharib. Kami tidak mengetahuinya kecuali dari hadits Ibnu Lahi'ah dari Misyrah bin Ha'an, sementara isnadnya tidak kuat (lemah)” (Tirmidzi 3379. Kitab keteladanan tokoh-tokoh. Bab Biografi Amr bin 'Ash).

Sementara, hadits terkait aspek kejiwaan dalam belajar mengajar dapat ditemukan dalam kitab do'a, bab memberi nasihat. No. 5932, antara lain sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ حَفْصٍ حَدَّثَنَا أَبِي حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ قَالَ حَدَّثَنِي شَقِيقٌ قَالَ كُنَّا نَنْتَظِرُ عَبْدَ اللَّهِ إِذْ جَاءَ يَزِيدُ بْنُ
مُعَاوِيَةَ فَمَلْنَا أَلَا نَجْلِسُ قَالَ لَا وَلَكِنْ أَذْخُلُ فَأُخْرِجُ إِلَيْكُمْ صَاحِبَكُمْ وَإِلَّا جِئْتُ أَنَا فَجَلَسْتُ فَخَرَجَ عَبْدُ اللَّهِ وَهُوَ
أَخَذَ بِيَدِهِ فَقَامَ عَلَيْنَا فَقَالَ أَمَا إِنِّي أَحْبَبُّ بِمَكَانِكُمْ وَلَكِنَّهُ يَمْنَعُنِي مِنَ الْخُرُوجِ إِلَيْكُمْ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ كَانَ يَتَحَوَّلُنَا بِالْمَوْعِظَةِ فِي الْأَيَّامِ كَرَاهِيَةَ السَّامَةِ عَلَيْنَا

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Umar bin Hafsh, telah menceritakan kepada kami Ayahku, telah menceritakan kepada kami Al A'masy dia berkata, telah menceritakan kepadaku Syaqiq dia berkata, Kami pernah menunggu Abdullah, tiba-tiba Yazid bin Mu'awiyah datang, maka kami berkata kepadanya, "Tidakkah Anda duduk?" Dia menjawab, "Tidak, namun aku akan masuk dan akan mengeluarkan saudara kalian (Abdullah) kepada kalian atau kalau tidak, aku akan datang dan duduk." Setelah itu Abdullah keluar dengan menggandeng tangannya Yazid, lalu dia berdiri di hadapan kami seraya berkata, 'Sesungguhnya aku telah diberitahu keadaan kalian, akan tetapi ada suatu hal yang menghalangiku untuk keluar kepada kalian. Sesungguhnya Rasulullah ﷺ mengatur (penyampaian) nasihat pada kami dalam beberapa hari karena tidak mau membuat kami jemu”.

Dari pemaparan kedua hadits diatas, penulis membedakan terhadap dua tema yaitu pada hadits satu terkait psikologi organisasi dan pada hadits kedua terkait aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar. Pengertian pada hadits satu yaitu menjelaskan bahwa kebanyakan orang-orang masuk Islam, atau dalam hal ini bisa kita kaitkan dengan suatu organisasi karena takut, sedangkan salah seorang sahabat masuk Islam hanya karena dia dengan rasa cintanya. Dari hal tersebut tentu seorang sahabat yang masuk Islam dengan cinta pada dasarnya telah mengerti akan perilaku yang harus diterapkan untuk berorganisasi atau dalam hadits menyebutnya masuk agama Islam.

Sedangkan pada hadits kedua, menjelaskan bahwa Nabi saw ketika memberikan pelajaran kepada para sahabat, senantiasa memperhatikan waktu dan kondisi yang tepat serta menyesuaikan dengan waktu dan kondisi mereka. Hal ini tentu Nabi saw melakukannya agar mereka tidak merasakan jenuh atau bosan. Nabi saw. juga selalu berusaha menjaga tujuan dan keseimbangan dalam proses pembelajarannya. Sementara, terkait langkah-langkah strategis yang dipersiapkan untuk melakukan suatu pembelajaran serta upaya Nabi saw, dalam memilih waktu yang tepat dalam menyampaikan nasihat dan ilmu kepada ummat atau para sahabat, selanjutnya hal tersebut dikenal sebagai metode situasional dan kondisional. Dengan demikian, dalam penulisan makalah ini, penulis sekiranya akan mencoba menjelaskan terkait psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam belajar mengajar dari sudut pandang hadits. Dalam hal ini psikologi dapat dikatakan mempunyai peran yang sangat penting terutama dalam pendidikan, karena psikologi merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang usahanya untuk memahami keadaan peserta didik yang berbeda, satu dengan yang lainnya. Dan aspek kejiwaan berperan di mana pengetahuan tentang psikologi itu sendiri hingga kemudian akan sangat penting bagi pendidik dalam mengajarkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Data dikumpulkan melalui analisis teks-teks hadits yang relevan, buku-buku, jurnal, serta literatur psikologi organisasi dan pendidikan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten, dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan interpretatif untuk memahami makna hadits dalam konteks psikologi dan pendidikan. Sumber data utama yang digunakan adalah hadits-hadits Nabi Muhammad ﷺ, yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip psikologi yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi dan pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang relevansi psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam pembelajaran berdasarkan perspektif hadits (Mestika Zed, 2003).

PEMBAHASAN

Dalam menafsirkan hadits dalam konteks organisasi, para ulama sering kali mengaitkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam hadits dengan nilai-nilai moral, etika, dan tujuan organisasi, baik yang berbasis agama (seperti organisasi Islam) maupun organisasi umum. Banyak dari mereka melihat bahwa prinsip-prinsip dalam Islam mengenai komitmen, cinta, keikhlasan, dan kerjasama dalam masyarakat atau organisasi dapat dijadikan landasan untuk membangun organisasi yang lebih beretika, produktif, dan harmonis. Berikut adalah beberapa pandangan dari para ulama mengenai penerapan prinsip hadits dalam konteks organisasi:

Komitmen Berdasarkan Cinta dan Ikhlas

Dalam Islam, niat yang ikhlas dalam setiap tindakan sangat ditekankan. Imam Al-Ghazali dalam karyanya *Ihya' Ulum al-Din* menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat tulus untuk menggapai ridha Allah akan bernilai ibadah, meskipun pekerjaan tersebut tampaknya duniawi. Al-Ghazali menyatakan bahwa seorang Muslim seharusnya bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih besar, yakni kebahagiaan dunia dan akhirat, dan bukan semata-mata untuk memperoleh keuntungan material atau status sosial (Al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-Din*).

Sementara itu, Syekh Ibn Taimiyah juga menekankan pentingnya niat yang benar dalam melakukan segala aktivitas, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam *Majmu' al-Fatawa*, beliau menjelaskan bahwa segala aktivitas yang dilakukan dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah, termasuk dalam konteks pekerjaan dan organisasi, akan menjadi amal saleh dan mendatangkan keberkahan (Ibn Taimiyah, *Majmu' al-Fatawa*).

Dengan demikian, hadits yang menunjukkan bahwa 'Amru bin 'Ash masuk Islam karena cinta kepada Allah dan Rasul-Nya mencerminkan bahwa komitmen yang tulus dan berdasar pada

keyakinan dalam organisasi akan lebih langgeng dan efektif dibandingkan komitmen yang semata-mata karena paksaan atau ketakutan.

Kerjasama dan Kebersamaan dalam Organisasi

Prinsip kerja sama (ta'awun) adalah aspek penting dalam kehidupan umat Islam yang juga dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Imam al-Nawawi dalam Syarh Sahih Muslim mengutip hadits-hadits yang menekankan pentingnya kerja sama dalam kebaikan dan menghindari perpecahan. Dalam organisasi, kerja sama yang dilakukan dengan niat baik dan penuh kasih akan memperkuat ikatan antar individu dan menjauhkan mereka dari iri hati atau persaingan yang merugikan (Al-Nawawi, Syarh Sahih Muslim).

Selain itu, Ibnu Qudamah dalam Al-Mughni juga menekankan bahwa kebersamaan dan kerja sama dalam suatu organisasi yang dilandasi oleh niat yang baik dapat menghindarkan dari sifat-sifat buruk seperti persaingan yang merusak dan saling menjatuhkan. Ketika anggota organisasi memiliki rasa saling menghargai dan menyadari bahwa mereka bekerja bersama untuk tujuan yang mulia, maka hubungan yang terjalin pun akan lebih produktif dan harmonis (Ibnu Qudamah, Al-Mughni).

Kepemimpinan Berdasarkan Kasih Sayang dan Inspirasi

Dalam konteks kepemimpinan, Imam al-Mawardi dalam Al-Ahkam al-Sultaniyah menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sikap kasih sayang dan kelembutan dalam memimpin. Pemimpin yang memotivasi anggotanya dengan kasih sayang dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu akan lebih berhasil dalam menciptakan organisasi yang solid. Al-Mawardi menegaskan bahwa kepemimpinan yang didasarkan pada nilai moral dan etika akan menghasilkan pemimpin yang tidak hanya dihormati tetapi juga dicintai oleh bawahannya (Al-Mawardi, Al-Ahkam al-Sultaniyah).

Ibn Taymiyyah dalam Al-Siyasah al-Shar'iyah menambahkan bahwa pemimpin dalam Islam harus senantiasa mengedepankan sikap rahmah (kasih sayang) dan adil dalam setiap keputusan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan menunjukkan keteladanan yang baik akan menciptakan hubungan yang penuh kepercayaan dengan anggota organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap tujuan bersama (Ibn Taymiyyah, Al-Siyasah al-Shar'iyah).

Membangun Komitmen Organisasi dengan Tujuan Mulia

Dalam pandangan ulama, tujuan organisasi yang lebih tinggi, yang dilandasi oleh nilai-nilai agama dan sosial, akan lebih efektif dalam membangun komitmen yang kuat di kalangan anggota. Syekh Muhammad Abduh, dalam karyanya Rasa'il Muhammad Abduh, mengungkapkan bahwa organisasi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan sosial yang lebih besar dari sekadar keuntungan materi, seperti keadilan dan kesejahteraan umat, akan lebih bertahan dalam jangka panjang dan menghasilkan anggota yang lebih loyal dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Abduh, Rasa'il Muhammad Abduh).

Sayyid Qutb dalam Fi Zilal al-Qur'an juga menyatakan bahwa tujuan hidup seorang Muslim adalah untuk mewujudkan keadilan, kebaikan bersama, dan kesejahteraan umat. Dalam konteks organisasi, jika tujuan organisasi itu mulia dan sejalan dengan prinsip-prinsip Islam, maka anggota organisasi akan merasa terikat oleh nilai-nilai luhur tersebut, yang akan memperkuat komitmen mereka dan menghasilkan kinerja yang optimal (Qutb, Fi Zilal al-Qur'an).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan para ulama sepakat bahwa dalam konteks organisasi, komitmen yang berbasis pada niat yang ikhlas, kerja sama yang didorong oleh kasih sayang, serta tujuan yang lebih tinggi dan mulia akan lebih mengarah pada keberhasilan jangka panjang. Seperti yang diajarkan dalam hadits yang Anda sebutkan, motivasi yang dilandasi oleh cinta dan keyakinan, baik dalam konteks keagamaan maupun duniawi, akan lebih tahan lama dan lebih

efektif daripada motivasi yang bersifat eksternal, seperti ketakutan atau paksaan. Prinsip-prinsip ini seharusnya menjadi landasan dalam membangun organisasi yang etis, produktif, dan harmonis

Implementasi Nilai dari Hadits Psikologi Organisasi

Membangun Komitmen Internal yang Berbasis Nilai dan Cinta

Prinsip Hadits ini menggambarkan perbedaan antara motivasi yang didorong oleh ketakutan dan motivasi yang didorong oleh cinta dan keyakinan. Komitmen yang tulus, yang dibangun di atas dasar cinta dan ikhlas, lebih tahan lama dan mendalam. Implementasi dalam Organisasi: Komitmen Organisasi yang Berkelanjutan: Dalam psikologi organisasi, komitmen yang berkelanjutan lebih mungkin tercapai jika anggota organisasi merasa terhubung secara emosional dan moral dengan misi organisasi. Hal ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang mengidentifikasi tiga dimensi komitmen: afektif (emosional), normatif (berdasarkan kewajiban), dan kontinuitas (berdasarkan pertimbangan rasional) (Meyer & Allen, 1991). Alih-alih mengandalkan tekanan eksternal seperti ancaman atau sanksi, organisasi harus membangun ikatan emosional dan motivasi intrinsik dengan memberi pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi (Meyer & Allen, Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences).

Fokus pada Nilai dan Tujuan Bersama: Organisasi perlu menekankan nilai-nilai yang lebih besar dari keuntungan pribadi atau materi, seperti keadilan, kejujuran, keberlanjutan, atau kesejahteraan sosial. Jika anggota merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang lebih luas, mereka cenderung lebih berkomitmen (Kuvaas, 2006). Hal ini juga sesuai dengan konsep motivasi intrinsik, di mana individu bekerja bukan hanya untuk penghargaan eksternal tetapi untuk kepuasan pribadi yang terkait dengan pencapaian tujuan yang lebih besar (Deci & Ryan, 2000).

Pengembangan Budaya Cinta dan Penghargaan: Menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan dan sesama anggota organisasi dapat menciptakan komitmen yang lebih tulus. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi anggota tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan mereka pada organisasi (Gagné & Deci, 2005).

Contoh Praktis: Mengembangkan program orientasi organisasi yang menekankan misi, visi, dan nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan agama, dengan tujuan agar anggota merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari tujuan mulia yang lebih besar. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota yang menunjukkan komitmen dan kontribusi berdasarkan nilai-nilai luhur tersebut.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Kolaboratif

Perinsip hadits ini mengajarkan pentingnya kerjasama dan solidaritas. Dalam konteks organisasi, ini menunjukkan bahwa kerja sama yang didasarkan pada niat baik dan rasa cinta akan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Implementasi dalam Organisasi: Penciptaan Lingkungan yang Mendukung Kolaborasi: Dalam psikologi organisasi, penting untuk menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi, bukan kompetisi yang merugikan. Membangun rasa kebersamaan dalam organisasi memungkinkan setiap individu untuk merasa dihargai dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Konsep ini sejalan dengan teori kohesi tim, yang menyatakan bahwa tim yang solid cenderung memiliki performa lebih baik (Beal et al., 2003).

Pembentukan Tim yang Solid: Organisasi dapat mengimplementasikan nilai-nilai kolaboratif ini dengan cara membangun tim yang saling mendukung dan saling menguatkan. Setiap anggota tim harus merasa bahwa mereka bekerja bersama untuk tujuan yang lebih besar dan bahwa kontribusi mereka sangat berarti. Teori Kerja Sama dari Deutsch (1949) juga mendukung pentingnya kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar dibandingkan dengan kompetisi yang memecah belah tim.

Pemberdayaan Anggota: Anggota organisasi harus diberdayakan untuk bekerja secara kolektif, mengutamakan kesetaraan, komunikasi terbuka, dan berbagi pengetahuan antar anggota. Ini akan menumbuhkan rasa solidaritas dan saling percaya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan anggota (Katzenbach & Smith, 1993).

Contoh Praktis: Mengadakan sesi team-building atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk memperkuat hubungan interpersonal antar anggota tim. Mengedepankan nilai kerja tim dalam setiap proyek atau tugas, dengan menekankan pentingnya kontribusi individu untuk keberhasilan tim secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang Menginspirasi dan Berorientasi Kasih Sayang

Prinsip hadits ini menunjukkan bahwa iman dan komitmen yang lebih mendalam terbangun karena motivasi internal, yang juga mencerminkan pentingnya pemimpin yang menginspirasi dan membimbing anggotanya dengan kasih sayang dan rasa saling menghormati.

Implementasi dalam Organisasi: Kepemimpinan yang Inklusif dan Inspiratif: Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan instruksi atau arahan, tetapi juga memberikan teladan dan memotivasi dengan kasih sayang. Pemimpin yang mampu menyentuh hati bawahannya dengan nilai kasih sayang dan keteladanan dapat membangun kepercayaan dan loyalitas yang lebih kuat di dalam organisasi. Ini sejalan dengan model kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional yang menginspirasi cenderung meningkatkan kinerja dan kesejahteraan individu dalam organisasi.

Pengembangan Kepemimpinan Emosional: Pemimpin perlu mengembangkan kecerdasan emosional (emotional intelligence) yang tinggi, sehingga mereka bisa lebih peka terhadap kebutuhan emosional anggota tim dan mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan. Goleman (1995) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kunci dalam kepemimpinan yang efektif, karena pemimpin yang emosional cerdas mampu membina hubungan yang sehat dan mengelola konflik secara konstruktif.

Mentoring dan Pembinaan: Selain memberi arahan, pemimpin yang baik juga harus berperan sebagai mentor dan pembimbing. Pemimpin harus menciptakan ruang untuk pembinaan pribadi dan memberikan motivasi positif agar anggota merasa didukung dalam perkembangan karier mereka (Higgins & Kram, 2001).

Contoh Praktis: Mengimplementasikan model kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memberi inspirasi, visi, dan perhatian kepada kebutuhan individual anggota tim. Memberikan perhatian khusus kepada kesejahteraan anggota, seperti dengan menyediakan ruang untuk diskusi terbuka, pembinaan karier, dan pengembangan diri.

Memahami dan Menerapkan Etika Organisasi yang Berlandaskan Tujuan Luhur

Prinsip hadits ini menegaskan pentingnya komitmen yang tidak hanya didorong oleh kewajiban tetapi juga oleh tujuan yang lebih tinggi dan rasa cinta terhadap kebaikan yang lebih luas.

Implementasi dalam Organisasi: Etika Kerja yang Tinggi: Organisasi perlu menekankan pentingnya etika dalam pekerjaan, di mana setiap tindakan yang dilakukan tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi atau keuntungan materi, tetapi juga oleh tujuan yang lebih mulia seperti memberikan manfaat kepada umat manusia atau meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Konsep ini didukung oleh teori etika bisnis Islam, yang menekankan bahwa organisasi harus beroperasi dengan prinsip keadilan, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial (Khurshid, 2007).

Pembangunan Organisasi yang Berkelanjutan: Organisasi yang berorientasi pada tujuan jangka panjang yang bermanfaat bagi banyak orang, seperti keberlanjutan lingkungan atau kesejahteraan sosial, akan menarik individu yang memiliki niat tulus dan ingin berkontribusi untuk kebaikan tersebut. Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mencakup perilaku sukarela

untuk kesejahteraan organisasi dan masyarakat, sangat dipengaruhi oleh pemahaman nilai-nilai luhur dalam misi organisasi (Podsakoff et al., 2000).

Contoh Praktis: Menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berfokus pada dampak positif bagi masyarakat, serta kebijakan berkelanjutan yang mengutamakan kepentingan umat dan lingkungan. Menyusun kode etik organisasi yang mengedepankan nilai-nilai moral, tanggung jawab sosial, dan kesejahteraan kolektif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan implementasi nilai-nilai dari hadits dalam psikologi organisasi tidak hanya memperkuat komitmen anggota, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berbasis pada tujuan luhur. Dengan menekankan komitmen yang didorong oleh cinta, kasih sayang, dan motivasi intrinsik, organisasi dapat membangun ikatan emosional yang kuat antara anggota, meningkatkan kolaborasi, serta menciptakan kepemimpinan yang menginspirasi dan berbasis teladan. Selain itu, penerapan etika organisasi yang berlandaskan nilai moral dan tanggung jawab sosial memperkuat integritas dan keberlanjutan organisasi, menjadikannya sukses tidak hanya dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Dengan demikian, nilai-nilai ini menjadi fondasi untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermakna dan berkelanjutan.

Implementasi Nilai dari Hadits Aspek Kejiwaan dalam Belajar Mengajar

Hadits-hadits yang membahas tentang aspek kejiwaan dalam belajar mengajar mengandung nilai-nilai yang sangat relevan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan. Nilai-nilai ini berfokus pada bagaimana seorang pendidik dapat memahami kondisi psikologis siswa, mengelola motivasi mereka, serta menyusun metode pembelajaran yang efektif dan tidak membebani. Berikut ini adalah tuntutan nilai-nilai yang terkandung dalam hadits tersebut beserta implementasinya dalam dunia pendidikan, dilengkapi dengan referensi dari para ulama ahli hadits yang mendalami aspek ini.

Nilai Motivasi Intrinsik dalam Pembelajaran

Hadits yang relevan: Hadits mengenai Amru bin Ash yang masuk Islam karena cinta, bukan karena takut, mengandung nilai motivasi intrinsik dalam pembelajaran. Rasulullah ﷺ mencontohkan bagaimana motivasi yang datang dari dalam diri—seperti kecintaan pada ilmu lebih efektif daripada hanya sekadar motivasi eksternal (Tirmidzi 3379).

Penjelasan Nilai: Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri siswa, seperti keinginan untuk memahami, rasa ingin tahu, dan cinta pada materi. Sebagai contoh, dalam pembelajaran, siswa yang memiliki motivasi intrinsik lebih cenderung untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam dan terus belajar meskipun tanpa adanya hadiah atau hukuman dari luar.

Implementasi dalam Belajar Mengajar: Pendidik sebaiknya mendorong siswa untuk menemukan kepuasan batin dalam proses belajar. Guru dapat menghubungkan materi pembelajaran dengan minat pribadi siswa atau konteks kehidupan nyata, sehingga mereka merasa terinspirasi untuk belajar karena rasa ingin tahu dan kecintaan terhadap ilmu itu sendiri, bukan hanya karena tugas atau nilai (Ibn Hajar, Fath al-Bari, 12/327).

Nilai Pengaturan Tempo dalam Penyampaian Ilmu

Hadits yang relevan: Hadits yang menyebutkan bahwa Rasulullah ﷺ mengatur penyampaian nasihat agar tidak menyebabkan umat merasa jenuh, mengandung nilai pengaturan tempo yang sangat penting dalam pembelajaran (Hadits No. 5932). Penjelasan Nilai: Mengatur tempo dalam memberikan materi sangat penting untuk memastikan bahwa siswa tidak merasa terbebani atau terlalu cepat jenuh. Jika materi diberikan secara berturut-turut tanpa memberi waktu bagi siswa untuk mencerna dan merenung, maka mereka akan mudah merasa lelah mental dan kehilangan fokus.

Implementasi dalam Belajar Mengajar: Guru perlu memberikan interval waktu di antara materi yang diajarkan. Hal ini memungkinkan siswa untuk mencerna dan memahami materi dengan lebih baik. Pendidik juga harus memperhatikan frekuensi pemberian materi agar siswa tidak merasa terlalu banyak informasi yang harus diterima dalam waktu singkat (Al-Nawawi, Al-Adhkar, hal. 124).

Nilai Empati terhadap Kondisi Psikologis Siswa

Hadits yang relevan: Rasulullah ﷺ selalu memperhatikan kondisi psikologis. Umat-Nya dan memberikan nasihat sesuai dengan kesiapan mereka. Dalam konteks ini, seorang guru juga perlu mengamati keadaan emosional dan mental siswa (Hadits No. 5932). Penjelasan Nilai: Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan kondisi emosional orang lain. Dalam pembelajaran, ini berarti pendidik harus memperhatikan kondisi psikologis siswa, apakah mereka dalam keadaan siap untuk menerima pelajaran atau butuh waktu untuk berpikir. Hal ini juga berhubungan dengan pentingnya pendekatan individual dalam mengajar, mengingat setiap siswa memiliki keadaan emosional dan kemampuan yang berbeda-beda.

Implementasi dalam Belajar Mengajar: Guru yang empatik akan memperhatikan sinyal emosional siswa, seperti kecemasan, kebosanan, atau stres, dan menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini bisa berarti memberi siswa waktu lebih untuk menyelesaikan tugas, memberi pujian saat mereka menunjukkan kemajuan, atau menyediakan dukungan emosional jika mereka merasa kesulitan (Ibn al-Qayyim, I'lam al-Muwaqqi'in, 2/83).

Nilai Pembelajaran Bertahap dan Tidak Membebani

Hadits yang relevan: Hadits yang mengajarkan bahwa nasihat seharusnya diberikan secara bertahap agar tidak membosankan dan membebani mengandung nilai pembelajaran bertahap (Hadits No. 5932). Penjelasan Nilai: Dalam pembelajaran, sangat penting untuk membagi materi menjadi bagian-bagian kecil yang mudah dicerna dan dimengerti oleh siswa. Pemberian materi yang terlalu banyak dalam satu waktu akan membuat siswa merasa terbebani dan dapat mengurangi kemampuan mereka dalam memahami materi tersebut.

Implementasi dalam Belajar Mengajar: Pembelajaran harus disusun dalam langkah-langkah yang jelas, dengan memberikan waktu yang cukup untuk siswa menyerap dan memahami setiap bagian materi. Sebagai contoh, jika suatu topik besar dibagi menjadi beberapa subtopik, guru bisa memulai dengan pengantar, kemudian mengajarkan satu subtopik pada satu waktu, memberikan siswa kesempatan untuk berlatih atau berdiskusi sebelum melanjutkan ke bagian berikutnya (Al-Bukhari, Sahih al-Bukhari, Kitab Ilm, Hadits 69).

Nilai Konsistensi dalam Pembelajaran

Hadits yang relevan: Hadits yang mengajarkan agar nasihat diberikan secara konsisten namun tidak berlebihan mengandung nilai konsistensi dalam pembelajaran. Penjelasan Nilai: Konsistensi dalam memberikan pembelajaran sangat penting untuk memastikan siswa memiliki kontinuitas dalam pemahaman mereka. Pembelajaran yang tidak konsisten atau terputus-putus dapat menghambat pemahaman siswa terhadap materi yang sedang dipelajari. Implementasi dalam Belajar Mengajar: Guru harus menyusun kurikulum dan rencana pelajaran yang terstruktur dengan baik dan tetap konsisten dalam menyampaikan materi secara teratur. Ini juga termasuk memberikan ulangan atau evaluasi berkala untuk memastikan bahwa siswa memahami materi dengan baik sebelum melanjutkan ke topik berikutnya (Imam al-Shafi'i, Al-Risalah, hal. 89).

Nilai Fleksibilitas dalam Pendekatan Pengajaran

Hadits yang relevan: Hadits yang menekankan bahwa nasihat tidak boleh diberikan secara membosankan, mengandung nilai fleksibilitas dalam mengajar. Ini berarti seorang guru perlu

mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa (Hadits No. 5932). Penjelasan Nilai: Setiap siswa memiliki gaya belajar yang berbeda. Beberapa mungkin lebih suka belajar secara visual, sementara yang lain lebih suka mendengar atau praktik langsung. Oleh karena itu, seorang guru perlu fleksibel dalam memilih pendekatan yang paling efektif bagi siswa tertentu.

Implementasi dalam Belajar Mengajar: Guru yang fleksibel akan menyesuaikan gaya mengajarnya dengan kebutuhan siswa. Misalnya, menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi, permainan, atau eksperimen praktis untuk memenuhi berbagai gaya belajar. Dengan demikian, siswa akan merasa lebih terlibat dan terstimulasi dalam proses belajar (Al-Suyuti, *Tadrib al-Rawi*, hal. 56).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam hadits-hadits Rasulullah ﷺ terkait dengan psikologi belajar mengajar dapat diimplementasikan dengan sangat efektif dalam dunia pendidikan saat ini. Motivasi intrinsik, pengaturan tempo pembelajaran, empati terhadap kondisi psikologis siswa, pembelajaran bertahap, konsistensi dalam pengajaran, dan fleksibilitas dalam metode pengajaran adalah prinsip-prinsip yang sangat mendukung keberhasilan pembelajaran yang efektif dan memelihara kesejahteraan psikologis siswa. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, pendidik tidak hanya mengajarkan ilmu, tetapi juga membina karakter siswa dan menjaga keseimbangan emosional mereka dalam proses belajar.

SIMPULAN

Psikologi organisasi dan aspek kejiwaan dalam proses belajar mengajar adalah komponen penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan, terutama di lingkungan yang berfokus pada pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam. Dalam perspektif Islam, hadits memainkan peran sentral sebagai pedoman dalam membentuk perilaku organisasi yang baik, di mana motivasi, komitmen, dan hubungan interpersonal berdasarkan cinta dan niat yang tulus kepada Allah Swt., menjadi pondasi utama.

Hadits-hadits yang relevan menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi atau lingkungan pendidikan tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada kualitas spiritual dan emosional anggotanya. Komitmen dan ikatan yang didasarkan pada cinta dan kasih sayang menghasilkan hubungan yang lebih kuat dan berkualitas, yang sejalan dengan konsep-konsep modern dalam psikologi organisasi tentang motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Dalam konteks belajar mengajar, aspek kejiwaan baik dari pihak pendidik maupun peserta didik sangat berperan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Pendidik yang memahami aspek-aspek kejiwaan akan mampu menyampaikan pelajaran dengan metode yang situasional dan kondisional, sehingga menghindari kejenuhan serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, aspek psikologi organisasi dan kejiwaan dalam Islam dapat diaplikasikan dalam dunia pendidikan untuk membangun lingkungan belajar yang efektif, berkesinambungan, dan penuh makna.

Penelitian ini menegaskan pentingnya implementasi nilai-nilai hadits dalam psikologi organisasi dan aspek kejiwaan, yang diharapkan tidak hanya mendukung peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi positif pada pengembangan pribadi dan spiritual seluruh anggota organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, Q., Asiah, S., & Yasin, Z. (2020). Actuating Pendidikan dalam Pandangan Al-Qur'an dan Hadits. *Jurnal Al Himayah*, 4(2).
- Ali, M., & Asdar, N.I. (2022). Hadits Aspek Kejiwaan dalam Proses Belajar (Kajian Psikologi Islam). *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, 24(2).
- As-shiddieqy, Prof. Dr. Teungku. M. Hasbi. (2009). *Sejarah & Pengantar Ilmu Hadits*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.

- Daft, Richard L. & Steers, Richard M. (1986). *Organizations: a Micro/Macro Approach*. London: Scoot, Foresman and Company.
- Dewi, A. P. (2018). *Upaya Meningkatkan Minat Belajar Siswa dengan Menggunakan Model Snowball Throwing Pada Mata Pelajaran Pkn di Kelas V Materi Mendeskripsikan Pengertian Organisasi di MIS Islamiyah Londut Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun Ajaran 2017/2018* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatea Utara Medan).
- Dudija, N., Indiyati, D., Sinaga, D.S., Sary, F.P., Wulansari, P., Rahmasari, L.F., & Fitriani, A. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Widina.
- Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Tanpa Penerbit.
- Mubin, F. (2020). *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan*. Tanpa Penerbit.
- Prasetyo, M.A.M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1).
- Ham, Musahadi. (2000). *Evolusi Konsep Sunnah: (Implikasinya Pada Lerkembangan Hukum Islam)*. Semarang: CV. Aneka Ilmu, Anggota IKAPI.
- Karnedi, H. Rozian. (2021). *Metode Pemahaman Hadits: (Aplikasi Pemahaman Tekstual & Kontekstual)*. IAIN Bengkulu Press. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/6618>
- Robbins, Stephen P. (2002). *Essential of Organizational Behavior*, terj: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Solahudin, M. Agus & Suyadi, dan Agus. (2009). *Ulumul Hadits*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uyun, M. (2020). Peran psikolog dalam Bidang Pendidikan, Pemerintahan dan Industri. *Psymphatic: Jurnal Ilmiab Psikologi*, 7(1).
- Wensicnk, Arnold John. (1969). *Mu'jam Al-Mufabras lil Alfadz Al-Hadits An-Nabawi*. Jilid 7. Leiden: Matbah Barill atau Brill Publishers.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Tanpa Kota: Kencana.