

Penanaman Etos Kerja Santri di Pondok Pesantren

by Azizah Husin

Submission date: 24-Nov-2020 12:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 1455834892

File name: Web-Seminar_Nasional_Webinar_Pendidikan.docx (1.82M)

Word count: 3094

Character count: 20164

ISBN: 978-602-5445-10-1



PROSIDING

Web-Seminar Nasional (Webinar) Pendidikan

“Kebijakan Pendidikan Nasional: Pendidikan Non-Formal dan Pendidikan Anak Usia Dini”

13 Juni 2020
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang

Penanaman Etos Kerja Santri di Pondok Pesantren

Azizah Husin¹

¹Universitas Sriwijaya, Palembang, azizahhusin66@yahoo.co.id
Email korespondensi: azizahhusin66@yahoo.co.id

Abstrak. Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui bagaimana pembentukan etos kerja dalam pondok pesantren. Ruang lingkup penelitian mengenai pembentukan etos kerja di dalam pondok pesantren yang meliputi pengkondisian dan aturan nilai-nilai kejujuran, kesederhanaan, hemat, kerjakeras, kemandirian dan ukhuwah islamiyah. Metode penelitian bersifat diskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Sampel penelitian adalah santri dan validitas sumber yakni kiyai dan ustadz pondok. Hasil penelitian diperoleh bahwa pondok pesantren membentuk etos kerja santri terjadi sepanjang hari. Sumber nilai yang didapat santri melalui semua komponen dalam pondok yakni: materi pelajaran yang umum dan khusus (agama), pengkondisian hidup di pondok, ustadz dan kiyai, aturan pondok, dan nilai yang harus dijalankan dalam pondok. Penanaman etos kerja berlangsung secara formal, non formal dan informal.

Kata Kunci: pondok, nilai, santri.

1. Pendahuluan

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan tripusat pendidikan yaitu: pendidikan formal, non formal dan informal. Sebagai lembaga pendidikan, pesantren sangat peduli pada bidang agama (tafaqquh fi al-din) dan pembentukan karakter bangsa yang bercirikan akhlakul karimah. Ketentuan pendidikan agama dijelaskan dalam UU Sisdiknas Pasal 30 ayat (4) bahwa pendidikan agama dalam bentuk pendidikan diniyah, pesantren, dan bentuk-bentuk serupa lainnya. Keberadaan pesantren merupakan mitra ideal bagi institusi pemerintah untuk bersama-sama meningkatkan kualitas pendidikan dan landasan karakter (Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter Imam Syafe'I, 7).

Pondok pesantren mempunyai Panca Jiwa: Keikhlasan, kesederhanaan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah, Bebas Merdeka. Selain itu ada Panca Bina: Bertaqwa Kepada Allah SWT, Berakhlak Mulia, Berbadan Sehat, Berwawasan Luas, Kreatif Dan Terampil. Sebuah lembaga akan maju, apabila memiliki nilai-nilai dan falsafah yang senantiasa menjadi pijakan bagi setiap anggotanya dalam bertindak, bertutur, dan bersikap. Nilai dan falsafah tersebut biasanya diformulasikan oleh para pendirinya dan diwariskan kepada generasi sepeninggal mereka. Nilai dan falsafah tersebut kemudian bertransformasi menjadi ruh yang membangkitkan setiap anggotanya dalam memajukan lembaga tersebut.

Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan tidak terlepas dari hal tersebut. Semenjak berdirinya, terutama pasca berlakunya sistem keterpaduan, pesantren memiliki nilai dan falsafah yang mendasari setiap usaha yang dilakukan oleh para pengurusnya. Nilai dan falsafah tersebut kemudian dikenal dengan nama Panca Jiwa, yang merupakan adopsi dari nilai-nilai milik Pondok Modern Gontor dan Pilar-pilar perjuangan yang murni berasal dari pemikiran para pendiri pondok. Nilai-nilai tersebut harus senantiasa dirawat dan disebarakan karena akan menjadi warisan yang paling berharga dari para pendirinya bagi generasi penerus lembaga ini. Panca Jiwa adalah ruh yang membangkitkan setiap warga pondok untuk terus berjuang dan berjiwaku dalam menjalankan misi mulia dakwah wa tarbiyah Islamiyah. Nilai-nilai yang terkandung dalam Panca Jiwa hendaknya juga menjadi landasan bagi para santri dalam bertindak dan meniti kehidupan baik selama belajar di pesantren maupun ketika mereka telah menyelesaikan belajarnya. Jiwa ini harus selalu menjadi motivator dalam setiap gerak langkah santri. Jiwa-jiwa ini pula harus menjadi pembeda antara santri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang patuhnya santri wati terhadap aturan pondok karena kurang kerasnya hukuman, selain itu karena berteman dengan santri yang kurang patuh, juga dipengaruhi oleh teknologi. (Hasil penelitian Diah Ayu Widya Nugrum, 2017). Judul Kepatuhan Santriwati terhadap Peraturan Pondok, Bahrul Ulum Jombang, Udaya Pesantren dan Pendidikan Karakter Pondok Pesantren Salaf M.Syifuddien Zuhriy: 2011. Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat, terutama di pedesaan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Penyelenggaraan lembaga pendidikan pesantren berbentuk asrama yang merupakan komunitas tersendiri di bawah pimpinan kyai atau ulama dibantu oleh seorang atau beberapa orang ulama, dan atau para ustadz yang hidup bersama di tengah-tengah para santri dengan masjid atau surau sebagai pusat kegiatan peribadatan keagamaan. Di samping itu, gedung- gedung sekolah atau ruang- ruang belajar sebagai pusat kegiatan belajar mengajar, serta pondok-pondok sebagai tempat tinggal santri. Selama 24 jam, dari masa ke masa mereka hidup kolektif antara kyai, ustadz, santri dan para pengasuh pesantren lainnya, sebagai satu keluarga besar (Hayati, 2011). Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari Bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat (Samani & Hariyanto, 2011; Subekti, 2015). Karakter dapat juga diartikan sama dengan akhlak dan budi pekerti, sehingga karakter bangsa identic dengan akhlak bangsa atau budi pekerti bangsa. Bangsa yang berkarakter adalah bangsa yang berakhlak dan berbudi pekerti, sebaliknya bangsa yang tidak berkarakter adalah bangsa yang tidak atau kurang berakhlak atau tidak memiliki standar norma dan perilaku yang baik (Asmaun Sahlan, 2013).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan di pondok Pesantren Raudatul Ulum Sakatiga Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Fokus penelitian tentang pembentukan etos kerja di pesantren meliputi: Subjek penelitian adalah santri, ustaz. Teknik sampling menggunakan acak. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Teknik analisis data yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengumpulan data diperoleh bahwa: proses pendidikan di Pondok pesantren berpengaruh pada pembentukan jiwa, semangat yang didasarkan oleh keyakinan bahwa apa yang dikerjakannya adalah baik dan bermanfaat. Etos kerja tumbuh dan berkembang dari pilar pondok yang menjadi jiwa para santri yakni: kejujuran, keikhlasan, kesederhanaan, kebersamaan, dan ikhluwah islaminah dan diniyah. Dalam semangat tersebut terkandung komponen ciri dari etos kerja santri adalah ikhlas dalam bekerja, sederhana dalam hidup, disiplin terhadap waktu dan pekerjaan, komitmen dalam bekerja untuk memperoleh kualitas kerja yang baik. Semangat kerja mereka terbina Pondok menciptakan kondisi santri untuk memiliki etos kerja. Santri terbiasa sehari-harinya bangun tengah malam untuk melaksanakan sholat malam, dan biasa melaksanakan sahur untuk berpuasa senin-kamis. Bertadarus/baca kitab suci. Semua kegiatan itu membutuhkan semangat yang didasarkan perbuatan yang dilakukan adalah hal yang baik karena itu mereka ikhlas melakukan karena akan mendapat ganjaran bukan dari manusia tetapi dari yang maha pencipta. Pondok membiasakan santri lanjut dengan sholat subuh berjamaah, mengerjakan kebersihan kamar sendiri. Santri harus memiliki semangat melakukannya dengan ikhlas, karena tidak ada pihak lain yang dapat mengerjakannya kecuali yang bersangkutan. Setelah melakukan pendidikan formal, sore harinya mereka ada kegiatan minat dan bakat, dimana mereka mendapatkan pendidikan agama dan non formal. Mereka memilih kegiatan keterampilan itu dengan sukanya sesuai pilihan mereka dan mendapat bimbingan dari kakak kelas/ustadzah.

Sistem pondok yang mengharuskan santri istiqomah dan disiplin untuk mencapai hasil yang baik. Istiqomah dalam beribadat, dan disiplin dengan aturan waktu yang telah ditetapkan. Keikhlasan sebagai pilar kedua dalam pondok menjadi dasar dan tujuan dalam berperilaku santri. Mereka belajar dan bekerja tidak perlu pengawasan yang berlebihan dari ustadz dan senior, karena mereka sadar tujuan memasuki pondok. Hal ini membuahkan etos kerja yang belajar dan mengerjakan semua yang ada dalam pondok dengan rasa keikhlasan, bersyukur. Santri mengemukakan bahwa diajarkan dalam agama bahwasanya bekerja itu ibadah, bekerja itu amanah, bekerja itu amal saleh, dan bekerja itu adalah perbuatan baik. Prinsip etos kerja adalah ibadah. Di pondok, semua gerak-gerik santri dikondisikan dengan bobot ibadah dalam arti melakukan hal yang baik yang wajib dan disunnahkan kepada manusia untuk melakukannya. Karena mereka bertanggung jawab dengan diri sendiri dan yang Maha

Penciptanya. Rangkaian pilar pondok itu saling berkaitan jika diimplementasikan dalam hidup sehari-hari santri maupun dalam bekerja. Prinsip kerja itu adalah ibadah terjadi di semua kegiatan pondok mulai dari bangun hingga tidur lagi, mulai dari ilmu umum bekajar sampai menerapkan nilai lainnya. Pesantren mendorong santri mematuhi semua ketentuan dan aturan ajaran agama dan aturan pondok. Disiplin dan tanggung jawab yang merupakan bagian dan karakteristik pondok dalam bertingkah laku. Nilai kejujuran juga sebagai dasar gerak perbuatan, keikhlasan adalah dasar perbuatan dan tujuan bekerja/ belajar dan beribadah. Di pesantren zikir, fikir, dan ikhtiar. Mereka beribadah, menggunakan fikiran dan memaksimalkan ikhtiar. Maksimalikan ikhtiar itulah etos kerja di pesantren. Santri tidak boleh berkeluh kesah dengan kegiatan dzikir/ ibadah, fikir/ belajar, ikhtiar bekerja. Prinsip etos kerja adalah amanah, santri diajarkan nilai bahwa bekerja adalah amanah.

Karena itu mereka bekerja dengan ikhlas dan memberikan ikhtiar yang terbaiknya untuk program pondok dalam rangka meningkatkan kualitas santri. Sehingga mereka tidak lagi bergerak berikhtiar atas dasar kemauan dan pengawasan orang lain, tetapi memang untuk mencapai tujuan dari amanah itu sendiri. Santri diajarkan bahwa amanah yakni menjalankan kepercayaan yang diberikasikan kepada mereka baik belajar, beribadah, bekerja dll.

Semua nilai yang dilakukan dalam bekerja itu menjadi dasar/ motivasi santri dalam berbuat kebaikan. Tidak ada kebaikan yang sia-sia tidak dicatat dan tidak dituai. Semua kebaikan atau amal akan dituai kelak. Makin banyak kebajikan, maka makin banyak amalnya. Sehingga santri fastabiqul khoiroh berlomba dalam kebaikan dalam belajar dalam beramal saleh. Santri belajar dan mengikuti semua kegiatan dan pembiasaan di pondok untuk aktualisasi diri. Santri yang dapat mengaktualisasikan dirinya di pondok sehingga ketika keluar dari pondok mereka dapat memanfaatkan potensi aktualisasi diri di masyarakat seperti menjadi ustad, guru mengaji, membuka TPA, aktif di remaja masjid, pengurus mushalla/ masjid, menjadi tokoh masyarakat dan yang dimintai bantuan dan dipercaya masyarakat, mereka amanah, jujur, bertanggung jawab.

Pembahasan

Fungsi pesantren tidak semata-mata hanya sebagai lembaga pendidikan tafaqquh fi al-dien an sich, tetapi multi kompleks yang menjadi tugas pesantren. Pendidikan di pesantren tidak berhenti sebagai aktifitas transfer ilmu saja. Hal senada juga dikemukakan oleh Tholikhah Hasan mantan menteri agama RI, bahwa pesantren seharusnya mampu menghidupkan fungsi-fungsi sebagai berikut, 1) pesantren sebagai lembaga pendidikan yang melakukan transfer ilmu-ilmu agama (tafaqquh fi al-din) dan nilai-nilai Islam (Islamic values); 2) pesantren sebagai lembaga keagamaan yang melakukan kontrol sosial; dan 3) pesantren sebagai lembaga keagamaan yang melakukan rekayasa sosial (social engineering) atau perkembangan masyarakat (community development). Semua itu, menurutnya hanya bisa dilakukan jika pesantren mampu melakukan proses perawatan tradisi-tradisi yang baik dan sekaligus mengadaptasi perkembangan keilmuan baru yang lebih baik, sehingga mampu memainkan peranan sebagai agent of change (Wahidah, 2015).

³ Etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas ³ juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Etos ini juga bisa diartikan ialah sebagai berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif. Sikap etos ini tidak hanya dimiliki oleh tiap-tiap ⁶ individu saja, tapi juga dapat dimiliki oleh kelompok ataupun juga masyarakat. Menurut Harsono dan Santoso (2006), berpendapat bahwa etos kerja ialah ¹⁰ semangat kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. K.H. Toto Tasmara Etos kerja merupakan sebuah totalitas kepribadian dirinya dan juga cara bagaimana mengekspresikan, memandang, meyakini serta juga memberikan makna terhadap sesuatu hal, yang mendorong dirinya untuk bertindak serta juga meraih amal yang optimal (high performance). Mydral dalam Suseno (1999:123)

Menurut Mydral terdapat 12 (dua belas) etos kerja yang dianggap sangat penting didalammenyukseskan pembangunan, yakni sebagai berikut.: Efisien, Kejujuran, Sikap tepat waktu, Kesederhanaan.Kerajinan, Mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, Sikap bekerja sama, Sikap bersandar pada kekuatan sendiri, Sikap mau bekerja sama, ¹⁴ sediaan untuk berubah, Kecepatan dalam menggunakan kesempatan. Etos kerja merupakan suatu konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau juga kelompok ialah sebagai baik dan juga benar yang diwujudkan dengan melalui perilaku kerja mereka dengan secara khas. Tamara (2002:73) Mengemukakan ciri-ciri dari etos kerja ialah tepat waktu⁴ moralitas, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, tanggung jawab, percaya diri, kreatif. Kesadaran sendiri yang didasari sistem orientasi nilai budaya terhadap suatu pekerjaan seseorang.

⁴ Dari semua pendapat diatas disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat dan keyakinan yang dianggap benar dan bermnafaat terhadap pekerjaan yang diemban, sehingga produknya berkualitas dan berhigh performance. Fungsi Etos Kerja Fungsi Etos Kerja diantaranya sebagai berikut: Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan; Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas; Etos kerja berfungsi sebagai penggerak. Prinsip Etos Kerja Kerja itu adalah ibadah; Kerja itu adalah amanah, Kerja itu adalah amal saleh; Kerja itu keras harus halal

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yang dikemukakan oleh Anoraga, 2001:52, diantaranya sebagai berikut: Agama, Budaya, social politik, Lingkungan, Politik, Ekonomi, dan motivasi instrinsik individu. Ciri-Ciri Etos Kerja ciri-ciri yang mencerminkan sikap etos kerja ialah sebagai berikut: Kecanduan Terhadap Waktu, Memiliki Moralitas yang Bersih (Ikhlas), Memiliki Kejujuran, Memiliki komitmen, Kuat Pendirian (Konsisten) Jansen H. Sinamo (2011) juga mengemukakan cara menumbuhkan sikap etos kerja dalam bukunya dengan judul 8 Etos Kerja Profesional Beliau menjelaskan bagaimana cara dalam menumbuhkan etos kerja. Dibawah ini merupakan cara menumbuhkan etos kerja yang dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo (2011), ialah sebagai berikut: kerja sebagai rahmah, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, pelayanan, kehormatan, dan seni

Dalam pondok etos kerja secara langsung maupun tidak langsung sudah mengakar dalam semua tindakan. Karena system yang menjadikan santri seperti itu yakni dalam ajaran agama Islam orang bekerja adalah dengan dasar amanah, ibadah, pengabdian /integritas, DSantri dididik untuk jujur dalam hidupnya, amanah dalam menjalankan tugasnya dan dalam berkata dan berbuat, mengabdikan kepada yang benar. Kerja itu adalah amal saleh. Santri dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas apapun adalah amalsaleh, sehingga mereka tidak khawatir dirugikan dengan yang dikerjakan karena mereka akan mendapatkan ganjaran dari setiap kegiatan yang baik. Untuk sukses dalam hidup, bekerja keras adalah hal yang yang harus dilakukan. Kerja itu adalah pelayanan. Ini juga yang menjadi jiwa santri karena Mereka bekerja untuk melayani untuk menarik dan menyenangkan konsumen/ . Karena bekerja dengan dasar melayani, akan terasa ringan dan mengalir mulus usahanya. Jadi sebagai konsep piker yang positif dalam bekerja. Dengan demikian lebih cepat maju usahanya kelak katika didunia kerja.

Kerja itu adalah ibadah. Ini yang diajarkan di pondok bekerja/ belajar berikhtiar adalah ibadah. Perbuatan baik akan dapat amalyang baik. Dalam pondok ciri ciri etos kerja ada dalam pilar kejujuran sebagai dasar semua amal perbuatan manusia. Orang yang etos kerja tinggi memiliki kejujuran, Memiliki komitmen. Santri diajarkan untuk dan ditanamkan untuk komitmen terhadap sesuatu yang dia akan raih yaitu selamat dan sukses dunia dan akhirat. Komitmen itu adalah janji santri terhadap dirinya sendiri dan difasilitasi oleh system dan aturan pondok. Orang yang memiliki komitmen dengan pekerjaan / tugasnya seperti santri komitmen dalam belajar, maka pendidikan semangat dalam mencapai usaha dan prestasi kerja lebih mudah terwujud Kuat Pendirian (Konsisten). Apapun yang menghambat, tetap konsisten dengan yang sudah dipilih dan ditetapkan. Tidak mudah berpah/terpengaruh untuk meninggalkan/mengurangi.Santri sudah memahami tujuan mereka berada dipondok adalah untuk menjadi insan berkualitas dunia dan akhirat, yakni ilmu dunia untuk aplikasi kepada kehidupan akhirat.

Kuat Pendirian (Konsisten). Tidak mudah menyerah tetap istiqomah bekerja meskipun sulit dan banyak hambatan.Karena Allah yang maha pemberi rahmat dari rasa putus asa. Jadi mereka pantang menyerah. Berdoa dan memaksimalkan ikhtiar. Konsistensi dalam pondok yakni menjalankan semua perintah agama dan mematuhi semua aturan pondok dengan ikhlas. Memiliki moral bersih dan ikhlas. Adalah dasar perbuatan tanpa pengawasan. Tepat waktu dan disiplin di pondok waktu yang ditetapkan sesuai dengan jam jam waktu sholat, bangun tengah malam, sahur, berbuka, semua diatur dalam agama. Semua diatur juga dalam pondok.. Sejalan dengan Mydral dalam Suseno (1999:123) terdapat 12 (dua belas) etos kerja yang dianggap sangat penting didalam menyukseskan pembangunan, yakni sebagai berikut. Efisien, Kejujuran, Sikap tepat waktu, Kesederhanaan, Kerajinan, Mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, Sikap bekerja sama, Sikap bersandar pada kekuatan sendiri, Sikap mau bekerja sama, Kesiediaan untuk berubah, Kecepatan dalam menggunakan kesempatan, Kesiediaan memandang jauh ke depan. Pilar pondok sebagai

prinsip yang dharus diadopsi oleh santri adalah kejujuran, hidup sederhana, rajin, sikap bekerjasama, mandiri dan bersandar pada kekuatan sendiri.

Ciri ciri diatas juga menjadi ciri ciri pendidikan di pondok pesantren. Santri tidak boleh bermalas malasan. Dalam pondok santri harus bekerja keras belajar. Disiplin memenuhi aturan pondok. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anoraga, 2001:52. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan sangat mempengaruhi atau juga yang menentukan pola hidup para penganutnya. Mulai dari berpikir, bersikap serta juga bertindak seseorang itu tentu dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya apabila seseorang itu sungguh-sungguh dalam menjalankan agamanya. Di pondok pesantren yang mendasari semua kegiatan adalah implementasi ajaran agama, mulai dari menuruti ilmu/ belajar, dan bagaimana dalam berikhtiar, semua ada tuntunannya. Agama mengajarkan semua hal yang baik dan menyuruh menghindari yang buruk dan tidak bermanfaat/perbuatan yang sia sia. Jadi di pondok sdh menjadi dasar untuk menanamkan etos kerja. Sikap mental, tekad, disiplin, serta juga semangat kerja masyarakat disebut juga ialah sebagai etos budaya dan dengan secara operasional etos budaya ini juga disebut dengan sebutan etos kerja. Kualitas etos kerja itu juga ditentukan oleh sistem orientasi nilai pada budaya masyarakat yang bersangkutan.

Pesantren menciptakan kondisi yang berbeda pada santri. Dimana kondisi tersebut menjadikan santri harus memenuhi aturan sistem pondok. Santri tidak boleh membuat daaturan sendiri dan atau melanggar aturan pondok. Pendidikan. Etos kerja ini tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan pada sumber daya manusia itu akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Kehidupan santri yang diajarkan sederhana dan hemat, menjadikan mereka menghargai hidup bekerjakeras, merasakan sulitnya jika keadaan ekonomi yang kurang baik.

Mereka harus mengelola keuangan yang dikirim orang tua, menahan diri dari kebutuhan yang sifatnya ekstra. Mereka harus hidup sederhana, menerima apa adanya menu yang diberikan dalam pondok. Begitupun mereka harus sederhana dengan pakaian dan pemenuha kebutuhan lain, karena dalam pondok ada aturan untuk hemat dan hidup sederhana. Motivasi Intrinsik Individu. Santri dipondok memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai keluaran yang berkualitas dunia dan akherat. Mereka giat belajar, berpisah dari keluarga/orang tua, hidup sederhana, disiplin, dan mandiri serta mematuhi aturan pondok serta menahan diri dan menghindari perbuatan yang tidak baik. Hal itulah sebagai etos kerja santri.

4. Kesimpulan

Pendidikan dalam pondok pesantren dapat membentuk etos kerja santri. Dalam pondok pesantren sepanjang hari santri menjalani kehidupan system pondok dimana santri terkondisikan dengan semua aturan dan budaya pondok sebagai implementasi dari pilar panca jiwa pondok. Santri terbiasa mematuhi norma dan aturan pondok serta melaksanakan 5 pilar sebagai dasar berperilaku. Kesemua itu membawa dampak pada pembentukan etos kerja pada diri santri. Mereka bekerja didasari ibadah, amanah dalam bekerja, mengabdikan diri pada pekerjaannya, dan sebagai aktualisasi diri.

Referensi

- [1] Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter Imam Syafe' Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8, No I 2017 P-Issn: 2083-6911 E-Issn: 2528-2476
- [2] Jansen H. Sinamo (2011) 8 Etos Kerja Profesional di Budaya Pesantren dan Pendidikan Karakter Pondok Pesantren Salaf M.Syifuddien Zuhriy: Walisongi, Volume 19, Nomor 2, November 2011.
- [3] Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Amalia
- [4] Amalia, Nur, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Komitment
- [5] Keorganisasian Pada Chevron Indonesia Company Divisi SCP di Jakarta. Skripsi: di publikasikan oleh Universitas Indonesia <https://pendidikan.co.id/etos-kerja/>
- [6] Toto, Tasmara, 2002, Membudayakan Etos Kerja Islam: Jakarta : Gema Insan Press Sudirman Tebba, 2010, Bekerja Dengan Hati, Jakarta: Bee Media Sosial
- [7] Harsono, J dan Santoso, S. 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota. Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-.
- [8] Jansen H, 2008, 8 Etos Kerja Profesional, Cetakan Ke-8, PT Malta Printindo, Jakarta
- [9] Asmaun Sahlan, 2013. Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam (Kajian Penerapan Pendidikan Karakter di Lembaga Pendidikan Islam. Journal el- Hikmah: jurnal Kependidikan dalam Keagamaan

Penanaman Etos Kerja Santri di Pondok Pesantren

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ppcondong.wordpress.com

Internet Source

7%

2

pengertiankomplit.blogspot.com

Internet Source

3%

3

hanifpai.blogspot.com

Internet Source

2%

4

Hendraswati --. "Etos Kerja Pedagang Perempuan Pasar Terapung Lok Baintan di Sungai Martapura", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2016

Publication

2%

5

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

6

www.docstoc.com

Internet Source

1%

7

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya

Student Paper

1%

8	Internet Source	1%
9	mohmasrur.blogspot.com Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
11	issuu.com Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1%
13	core.ac.uk Internet Source	1%
14	www.syekhnurjati.ac.id Internet Source	1%
15	www.researchgate.net Internet Source	1%
16	ejournal.iainsurakarta.ac.id Internet Source	1%
17	www.finansialku.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%