

**MODEL PEMBELAJARAN PAI BERBASIS AKHLAK MULIA
PADA SMPN 1 KERTAK HANYAR KABUPATEN BANJAR**

Syaifullah

**MODEL PENGEMBANGAN ETOS KERJA PADA PONDOK
PESANTREN SEKOTA BANJARBARU**

Surawardi

SISTEM LEMBAGA PENDIDIKAN MASJID PERIODE KLASIK

Abdul Basir

**BAIT AL-HIKMAH DAN PENGEMBANGAN ILMU
PENGETAHUAN MASA KLASIK**

Mudhi'ah

GURU SEBAGAI PROFISI MULIA

Mahyuddin Barni

KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM AL-QURAN

Husnul Yaqin

الأسس النفسية لبناء وتطوير منهج تعليم العربية كلغة أجنبية

Taufiqurrahman

بناء الشخصية المراهقة المسلمة من خلال الـESQ

Muradi

Daftar Isi

TARBIYAH

Jurnal Ilmiah Kependidikan
Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2009

ISSN 1412-5919

Model Pembelajaran PAI Berbasis Akhlak Mulia pada SMPN 1 Kertak Hanyar Kabupaten Banjar <i>Syaifullah</i>	1 - 28
Model Pengembangan Etos Kerja pada Pondok Pesantren sekota Banjarbaru <i>Surawardi</i>	29 - 60
Sistem Lembaga Pendidikan Masjid Periode Klasik <i>Abdul Basir</i>	61 - 88
Bait al-Hikmah dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Masa Klasik <i>Mudhi'ah</i>	89 - 118
Guru sebagai Profesi Mulia <i>Mahyuddin Barni</i>	119 - 142
Konsep Manajemen Pendidikan dalam Al-Quran <i>Husnul Yaqin</i>	143 - 180
الأسس النفسية لبناء وتطوير منهج تعليم العربية كلغة اجنبية <i>Taufiqurrahman</i>	181 - 194
بناء الشخصية المرافقة المسلمة من خلال الESQ <i>Muradi</i>	195 - 213

MODEL PENGEMBANGAN ETOS KERJA PADA PONDOK PESANTREN SE KOTA BANJARBARU

Oleh: Surawardi*

Abstrak

Pesantren adalah lembaga pendidikan yang membentuk sikap dan semangat kerja pada pesantren. ada dua hal yang patut diperhatikan di pesantren dalam model pengembangan etos kerja yakni melalui kegiatan Intra dan Ekstra pondok pesantren.

Dari kedua model di atas, berdasarkan hasil penelitian, pesantren Al-Falah dan Darul Ilmi serta Nurul Ma'ad di Kota Banjarbaru telah mengembangkan model etos kerja via kegiatan Intra yaitu kegiatan pembelajaran, disiplin, uswah /contoh teladan serta kegiatan organisasi yang tidak hanya melibatkan santri senior tetapi juga melibatkan santri junior. Dan kegiatan Ekstra yaitu pengabdian masyarakat dan pengiriman santri ke pondok pesantren luar Kalimantan dan luar negeri juga merupakan bagian dari model etos kerja yang dikembangkan.

Kata kunci: model, pengembangan, etos dan kerja

A. Pendahuluan

Pondok pesantren selama ini dikenal sebagai sebuah lembaga pendidikan formal yang hanya mengajarkan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan agama Islam. Dengan demikian materi-materi pendidikan yang diberikanpun secara totalitas berkaitan dengan materi-materi agama Islam. Inilah ciri khas visi dan misi pondok pesantren terlebih lagi pondok pesantren. Para santri alumni pondok pesantren memang sudah teruji di tengah-tengah masyarakat akan kapasitas dan kapabilitas terhadap penguasaan ilmu-ilmu agama, sehingga tidak jarang para muballigh dan muballighah kondang, serta para ustadz dan ustadzah banyak yang terlahir sebagai seseorang yang ditokohkan secara sosial keberagamaan di tengah-tengah masyarakat.

* Penulis adalah dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin

... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...

... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...
... yang tidak terdapat pada lembaga-lembaga pendidikan formal biasa yang non pesantren. ...

sebenarnya dilakukan dalam 1 x 24 jam setiap hari. Pengembangan etos kerja tersebut nampak sekali terlihat, ketika santri mulai dari bangun tidur sampai dengan menjelang mau tidur pada malam hari selalu diatur dengan aturan disiplin yang ketat sehingga setiap detik dan setiap waktu pada saat mereka berada di pondok pesantren selalu diisi oleh aktifitas atau pekerjaan yang bermakna dan bermanfaat baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan orang lain. Akhirnya beranjak dari fenomena-fenomena inilah saya selaku peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: MODEL PENGEMBANGAN ETOS KERJA PADA PONDOK PESANTREN SE KOTA BANJARBARU.

Model pengembangan etos kerja yang dimaksudkan adalah berbagai bentuk aktifitas dan kegiatan yang dilakukan segenap civitas pondok pesantren selama 1 x 24 jam di pondok pesantren yang meliputi: model pengembangan etos kerja melalui kegiatan intra pondok pesantren dan model pengembangan etos kerja melalui kegiatan ekstra pondok pesantren. Di samping faktor-faktor yang dianggap mempengaruhinya

B. Metode Penelitian

1. Fokus dan bentuk penelitian

Penelitian ini difokuskan pada: model pengembangan etos kerja melalui kegiatan intra pondok pesantren se Kota Banjarbaru. Model pengembangan etos kerja melalui kegiatan ekstra pada pondok pesantren se Kota Banjarbaru serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan etos kerja pada pondok pesantren se Kota Banjarbaru. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian

lapangan (*field reseach*) dengan pemaparan data secara disor
kualitatif. Penelitian ini hanya berupa penelitian awal yang has
memaparkan data apa adanya sesuai dengan temuan tanpa samp
membentuk sebuah model baru dalam kontek penelitian yakni mo
pengembangan etos kerja itu sendiri.

Penggalian data diperoleh dari sumber pondok pesantren ya
menjadi tempat penelitian yakni segenap civitas pondok pesantren ya
terdiri dari yayasannya, kiyai, ustadz/ustadzah serta para santri.

2. Objek dan Subjek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah: model pengembang
etos kerja yang meliputi: model pengembangan etos kerja melal
kegiatan intra pondok pesantren, pengembangan etos kerja melal
kegiatan ekstra pondok pesantren. Disamping itu faktor-faktor lain ya
dianggap ikut mempengaruhi .

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah segenap civi
pondok pesantren mulai dari kiyai, ustad-ustadzah dan segenap san
serta unsur-unsur lainnya yang lebih banyak mengetahui permasalahan
yang diteliti yang terkait dalam pengelolaan pondok pesantren Salafi
Kota Madya Banjarbaru.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pondok pesantren se- Kota Mady
Banjarbaru. Berdasarkan peninjauan awal pondok pesantren yan
menerapkan model Pengembangan Etos Kerja bagi Santrinnya adala
:(1) Pondok pesantren Salafi Al-Falah (2) Pondok pesantren Salafi Dar
Ilmi (3) Pondok pesantren Darul Ma'ad.

4. Teknik pengumpulan Data

Langkah awal pengumpulan data dilakukan dengan terlebih
dahulu melaksanakan pengamatan pendahuluan sebagai persiapan untuk
pedoman pengumpulan data lebih lanjut dilapangan. Setelah langkah
persiapan telah dianggap cukup, termasuk pematangan pedoman
observasi dan wawancara, selanjutnya dilakukan pengumpulan data. Data
dikumpulkan menggunakan *metode observasi dan wawancara*
mendalam.

C. Landasan Teoritis

1. Deskripsi Konsep dan Teori

Kajian teoritis ini dimaksudkan bukan untuk menguji hipotesis,
tetapi untuk meninjau antara teori-teori yang telah ada dengan berbagai
fenomena yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, kajian ini lebih
bersifat kajian awal untuk memfokuskan peneliti pada masalah yang diteliti
yaitu berbagai model pengembangan etos kerja melalui kegiatan Intra
Pondok pesantren, Model pengembangan etos kerja melalui kegiatan
Ekstra Pondok pesantren Disamping itu dikaji pula berbagai faktor yang
dianggap ikut mempengaruhinya.

a. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang maknanya "watak"
atau "karakter"¹⁸ Sedangkan pengertian "kerja" secara etimologis adalah
kegiatan melakukan sesuatu. Dalam kamus Arab-Indonesia, kata "kerja"
memiliki beberapa sinonim, amalan, perbuatan, terjemahan dari kata :

¹⁸ M. Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Lantabora Press, 2004) Cet ke-3, h. 236

عمل - عمل yang berarti mengamaikan, bekerja, berusaha, menepati, menunaikan terjemahan dari kata عمل - يعمل - عمل. Pengertian secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidup.¹⁹

Menurut Yusuf Qardhawi tentang "kerja : kurang lebih dapat diartikan sebagai berikut yakni :kerja adalah segala kemampuan dan kesanggupan yang dikerahkan manusia, baik jasmani maupun intelektualnya. Untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingan manusia. Apakah yang bekerja itu untuk dirinya atau untuk orang lain dan bagaimana mendapatkan upah, siapapun orang lain ini, apakah pribadi, yayasan atau perusahaan, sama saja.....²⁰. Sementara itu Soebagio Atmodiwiro dalam bukunya Manajemen Pendidikan Indonesia, bahwa yang dimaksud dengan etos kerja adalah cara pandang dan sikap seseorang terhadap sesuatu bangsa terhadap kerja.²¹

Sebuah aktifitas yang dilakukan setiap orang menurut Toto Tasmara akan dapat dikatakan sebuah pekerjaan apabila memiliki 3 aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu :

¹⁹ . Ahmadi, *Bimbingan Kerja Menurut Al-Qur'an*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2005), h.10

²⁰ . Yusuf Qardhawi, *Peren Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Tangerang: Didin Hafiduddin, Jakarta: Rbbani Press, 1997), Cet. Ke-1. h. 146

²¹ . Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000), h.232

Surawardi, *Model Pengembangan Etos...*

- 1) bahwa aktifitas dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi).
- 2) bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena ada unsur kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya didalamnya suatu gabungan antara rasio dan rasa.
- 3) bahwa yang dilakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis.²²

Dalam kajian-kajian ilmu manajemen moderen, etos kerja ini menyangkut masalah "sikap" dan "motivasi". Artinya, bagaimana orang atau kelompok mensikapi masalah kerja²³. Hal ini akan berkaitan langsung dengan pandangan orang atau kelompok tersebut terhadap kerja, apakah kerja itu dipandang sebagai sesuatu yang luhur atau sebaliknya. Apakah kerja itu dipandang sebagai sesuatu kewajiban atau beban, juga menyangkut motivasinya.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa etos kerja adalah pandangan dan sikap terhadap kerja itu sendiri. Kalau pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu amal shaleh yang luhur untuk eksestensi manusia maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya, kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah nilainya.

²² . Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jogjakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1992), Cet.ke-2 h. 27

²³ . Ibid, h.28

b. Pengembangan Etos Kerja

Etos kerja disebut juga motivasi (semangat), sedangkan motivasi yang dibahas dalam kaitan ini erat kaitannya dengan perilaku manusia yang pengertiannya dirumuskan sebagai berikut:

Ada yang berpendapat motivasi adalah pendorong sesuatu yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu.²⁴ Dalam psikologi belajar biasanya motivasi ini selalu mendapat perhatian khusus oleh para ahli, karena motivasi itu sendiri merupakan gejala jiwa yang dapat mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat sesuatu keinginan dan kebutuhan atau motif-motif.

Sedangkan etos kerja sangat erat kaitannya dengan system pendidikan dan budaya. Maka etos kerja manusia akan mempunyai corak apabila sejak dini system pendidikan dan budaya yang diajarkannya diisi dan dikembangkan berdasarkan nilai Islam. Sebaliknya, apabila system pendidikan dan budaya masyarakat sudah menjauh atau dijauhkan dari system dan nilai islami, maka umat Islam akan menjadi generasi yang aneh. Satu generasi yang mengaku Islam tetapi perilakunya sama sekali tidak mencerminkan etos kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Etos kerja yang sesuai dengan nilai-nilai akhlaqul Karimah dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas yang tinggi tentu saja dikembangkan pada Pondok Pesantren dimana dalam 24 jam perilaku santri diatur dengan berbagai macam disiplin sehingga mereka nantinya memiliki etos kerja yang tinggi dan bermoral tinggi.

²⁴ M. Ngali Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1984), h. 71

Apabila manusia bekerja tanpa etos, moral dan akhlak, maka gaya kerjanya meniru hewan. Demikian juga apabila manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan. Dalam memberikan pendidikan dan pengembangan etos kerja ini tidak lepas dari peran Pondok Pesantren sebagai sebuah lembaga Pendidikan formal yang menempa dan menggambing segenap jiwa dan raga para Santri-santrinya dalam 24 jam selama Mondok di Pondok Pesantren.

Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren termasuk sebagai basic pendidikan anak, juga memberikan pendidikan sekaligus model pengembangan etos kerja melalui beberapa cara seperti ;

1) contoh Teladan (Uswah Hasanah)

Yang dimaksud keteladanan disini adalah memberikan pendidikan etos kerja dengan menggunakan contoh perbuatan atau pekerjaan yang nyata. Hal ini merupakan cara yang sangat efektif, mengingat tingkah laku manusia antara lain terjadi dengan adanya proses peniruan dalam pribadi manusia.

Pemberian keteladanan ini banyak memberi kesan bagi jiwa santri-santri dan lebih banyak memberikan keberhasilan didalam mendidik santri, sebab seperti yang sudah dimaklumi bersama bahwa santri-santri itu suka meniru (suka berlaku imitative) terutama kepada orang-orang yang dekat denganya, dalam hal ini tentunya, Kiyai, Ustadz dan Ustadzah serta para pengurus rayon dan Halaqah sangat memberikan andil dalam rangka membentuk watak para santri.

Memberi teladan dan contoh dalam pendidikan adalah suatu cara yang terbaik dan memudahkan memberi hasil yang baik di dalam kehidupan para santri yang selanjutnya dinyatakan dengan perbuatan atau

kerja. Dalam keteladanan santri secara tidak langsung atau langsung melihat dan menanamkan nilai-nilai dalam dirinya sebagai contoh bekerja yang dilakukan para civitas Pondok Pesantren, sehingga bagi santri akan tumbuh sikap mandiri juga merupakan hal yang ditekankan oleh Islam, agar santri nantinya setelah selesai mondok tidak menjadi beban bagi orang lain terlebih lagi bagi orang tua.

Etos kerja yang didasari komitmen Iman serta semangat kompetisi adalah dasar budaya kerja dalam Islam yang justru saat ini kurang dihayati oleh orang-orang yang sudah merasa komitmen terhadap ajaran Islam

2) pembiasaan/aktifitas

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang tertua di Indonesia memiliki sunnah Pondok dalam membiasakan Etos kerja bagi santri-santrinya. Kebiasaan dan tata krama dan tata nilai positif yang pada hakekatnya dapat menjadi modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dalam pendidikan pengembangan etos kerja, yang dilakukan Pondok Pesantren adalah juga cara cara pembiasaan dan pengembangan nilai-nilai yang baik dijadikan sebagai landasan didalam hubungannya dengan semangat kerja dalam lingkungan, baik aspek pribadi seperti adanya disiplin diri dapat membentuk etos kerja yang tinggi, karena kebiasaan yang dibina dan dikembangkan baik dalam kegiatan Intra pondok dan ekstra Pondok termasuk didalamnya kegiatan Intrakurikuler dan ekstrakurikuler akan membentuk etos kerja yang komprehensif sehingga dimanapun dan dalam bentuk kegiatan apapun santri akan menghargai sekaligus akan berbuat secara spontan sesuai

dengan kapasitas ilmu dan pengetahuan serta pengalaman yang dia miliki.

3). disiplin

Disiplin adalah semboyan pondok pesantren dalam mengembangkan aktifitas sehari-hari selama 1x24 jam. Sehingga tidak jarang ditemukan berbagai jenis peraturan ketika berada di dalam Pondok dan di luar pondok, demikian pula di dalam kelas dan di luar kelas. Perangkat peraturan yang dibuat dalam mengembangkan etos kerja di Pondok pesantren tentu saja disertai dengan perangkat sanksi yang berbeda pola dan jenisnya antara satu pondok dengan pondok lainnya, mulai dari sanksi yang bersifat fisik sampai kepada yang bersifat persuasif yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi Pondok pesantren yang bersangkutan. Kemudian tidak terlepas dari visi dan misi yang diemban oleh masing-masing Pondok Pesantren.

4). model Organisasi

Model organisasi yang terdapat pada pengelolaan pondok Pesantren mulai tingkat yayasan hingga pembelajaran sampai kepada tingkat siswa dan rayon serta Halaqah memiliki model yang berbeda-beda. Akan tetapi pada dasarnya memiliki kesamaan tujuan yakni memupuk semangat dan etos kerja yang tinggi dalam rangka merealisasikan segenap sunnah pondok. Para Kiyai sering mengatakan santri akan menjadi pandai jika santri memiliki etos kerja yang tinggi dalam belajar kemudian akan menjadi semakin cerdas dan pintar manakala diasah melalui organisasi intrakurikuler maupun ekstrakurikuler pondok terlebih lagi melalui organisasi intra pondok maupun ekstra pondok.

c. Pandangan...
 Amalan didunia ini bukan semata-mata untuk kesenangan manusia secara individual saja, tetapi untuk kemaslahatan manusia dan ketertiban kehidupan manusia. Tidakkah manusia hidup di dunia ini sekedar untuk mengambil dan tidak memberi sesuatu hasil dari jerih payahnya. Kerja dan persungguhan merupakan suatu aspek kehidupannya manusia guna memajukan kemakmuran hidupnya. Manusia adalah makhluk kerja yang persungguhannya dengan hewan yang bekerja dengan gayanya. Seorang manusia dituntut bekerja untuk akhiratnya, manusia dituntut kepada Tuhanya untuk mendapatkan kebaikan di dunia dan di akhirat. Amal perbuatan manusia untuk penghidupan di dunia pada umumnya bersifat kebunian duniawi, sedangkan pada sisi lain merupakan kebunian duniyah.

Bekerja merupakan salah satu perintah Allah SWT kepada makhlukNya, untuk bekerja mencari nafkah demi memenuhi kebutuhannya sendiri, dari orang tua serta isteri dan anak-anak (keluarga), kpanpun dan dimanapun ia berada sehingga ia dapat melaksanakan kewajibannya kepada tuhanya, kepada keluarganya dan kepada manusia umumnya. Banyak sekali kandungan Al-Qur'an yang berisikan perintah-perintah Allah SWT dan RasulNya kepada umat Islam untuk bekerja mencari Nafkah. Ayat-ayat al-Qur'an yang berhubungan dengan bekerja umat Islam di antaranya : dalam surah Al-Mulk (67) ayat 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ

الرَّشِيدُ ﴿١٠﴾

Dalam ayat ini , Allah SWT menyebutkan setelah makan dari Rezeki-Nya setelah berjalan di muka bumi-Nya, barang siapa yang berjalan dan berusaha maka ia akan memakan rezeki Tuhanya, dan barang siapa yang duduk dan bermalas-malasan maka pastilah akan terhalang dari rezeki-Nya. Dalam surah Al-jumu'ah (63) ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Dalam surah Al Jumu'ah ayat 10, disini diatur dengan baik, antara bekerja yang bersifat ritual seperti shalat dan kerja yang bersifat Komersial. Jelas sekali isyarat ayat-ayat al-Qur'an tentang perintah atau kewajibannya umat Islam untuk bekerja di muka bumi. Umumnya para ulama sepakat, bahwa industri (Shina'at) dan pekerjaan-pekerjaan lain yang dibutuhkan masyarakat luas hukumnya fardhu kifayah. Yang termasuk fardhu kifayah disini semua pengetahuan dan profesi yang sangat dibutuhkan untuk kepentingan hidup di dunia seperti kedokteran, hisab, dasar industri dan politik.

Dengan bekerja, setiap individu mendapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya dan berbuat baik kepada kaum keluarganya. Ini semua adalah ketentuan-ketentuan yang sangat dijunjung tinggi oleh agama, yang tidak mungkin bisa dilakukan kecuali

kecuali dengan usaha

Menurut Toto Tasmara, sikap mental yang tegas dalam bekerja pada setiap pribadi muslim bahwa :

1. Karena bekerja itu adalah amanah, maka ia akan dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya menghasilkan tingkat hasil yang optimal mungkin
2. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut telah melaksanakan amanah Allah SWT.
3. Tumbuh kreatifitas untuk mengembangkan memperkaya dan memperluas karena dirinya dengan mengembangkan pekerjaannya akan berbagai kenyaan dan tantangan, yang menunjukkan bertambahnya amanah Allah SWT kepadanya

4. Ada semacam malu hati apabila pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik, karena itu berarti penghinaan²⁵

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Eros Kerja

Pada suatu saat seseorang bisa merasakan rasa jenuh, malas, kegalah hingga pekerjaan pun sekedar melaksanakan kewajiban di rasa tanggung jawab. Pada saat itulah eros kerja yang dapat menimbulkan kelelahan yang dapat dihindarkan untuk menghindari motivasi dan menimbulkan rujukan, agar pekerjaan yang dilakukan di membekukan kenyamanan dan kepuasan, sehingga pekerjaan

²⁵ Toto Tasmara, *Eros Kerja*, h. 33

Surawardi, *Model Pengembangan Eros bermakna dan membubuhkan hasil yang terbaik guna kebahagiaan hidup di dunia maupun akhirat.*

Sububungan dengan kerja tersebut terkait erat dengan tingkat dedikasi pengabdian. Tingkat dedikasi kerja pada umumnya ditentukan oleh faktor luar dan faktor dalam: " Faktor luar yaitu kondisi social, budaya ekonomi dan politik yang melingkarkannya. Sedangkan faktor dalam adalah keyakinan ajaran dan pandangan hidup yang menggunakan hatinya.²⁶

Dengan kata lain, tingkat dedikasi seseorang itu ditentukan oleh eros kerjanya. Pengaruh eros (semangat) terhadap proses tindakan kerja dipandang sangat kuat, karena eroshi yang menggerakkan dan mengarahkan potensi rohani serta fisik terhadap proses tindakan kerjanya. Dan eros pulalah yang mampu melahirkan kesadaran, keramahan dan tanggung jawab terhadap tugas kerja.

Ajaran islam begitu menghormati dan menghargai orang-orang yang mau bekerja, sebaliknya sangat memarahi orang-orang yang malas bekerja. Sehingga Nabi SAW pun pernah berdo'a agar terhindar dari kemalasan. Bekerja yang dikehendaki Islam adalah bekerja yang membuahakan prestasi shalehah, bukan prestasi yang buruk, karena siapapun tidak ingin jika Allah, RasulNya dan sejumlah orang yang akan menilai prestasi kerjanya terburuk. Pekerjaan yang dikehendaki adalah pekerjaan yang sekaligus dapat memenuhi tuntutan hidup. Memang, di dunia ini banyak aneka kebutuhan mulai dari kebutuhan diri, keluarga, masyarakat dan Negara

²⁶ Ibid, h. 119

dinamisi sehingga perilaku disiplin, dan perilaku terpuji baik mengajar di kelas maupun di luar kelas serta di Asrama serta di rumah Kyai dan para Ustadz. Model pengembangan etos kerja nampak terlihat dari : Hubungan Kyai dengan santri sebagaimana layaknya hubungan antara bapak dengan anak.

Model etos kerja yang dikembangkan pada aspek lain di dalam bentuk penerapan disiplin Pondok Pesantren Al-Falaah di Jember dan jika diterapkan akan mendapat hukum atau sanksi.

Pondok Pesantren Al-Falaah baik penerap/peneri juga terus mengembangkan etos kerja melalui kegiatan di dalam lingkungan pondok ini. Untuk memberikan teladan pengelolannya dengan tetap memperhatikan para wali kelas sebagai kegiatan di dalam pondok dan lingkungan sekitarnya mendukung kegiatan di dalam pondok ini. Hal ini dilakukan juga melalui yang sudah ada yaitu baik lingkungan lingkungan dalam lingkungan pondok pesantren ini. Untuk itu, maka diperlukan pengelolannya dengan baik.

berupa ritual keagamaan...
ada beberapa macam di antaranya adalah haulan pendiri, haulan Sa
Suman dan pembacaan manaqibnya, pembacaan maulid al-
Buriah al-Barjani, peringatan-peringatan hari besar Islam.

Pengembangan etos kerja dalam bentuk Uswah bisa dilihat
Hubungan kiyai dengan ustadz /guru terlihat dari kerja sama
membantu memajukan pendidikan (kerjasama). Sementara itu kiyai
mata santri merupakan figur sentral yang dijaga dan ditiru. Hubun
sesama ustadz adalah layaknya seperti hubungan kekeluargaan
kenyataan ini sangat menonjol dalam pergaulan sehari-hari. Hubun
ustadz dengan santri tergambar dimana para ustadz/asatidz sebe
fasilitator dalam belajar serta sebagai sosok teladan yang men
barometer keberhasilan santri. Sesama santri hubungan kebersamaan
sangat erat dan kokoh yang dekat oleh satu ketentuan alman
(hubungan persaudaraan yang bersifat horizontal).

Bentuk etos kerja yang dikembangkan pada aspek lain ada
dalam penegakan disiplin. Pondok Pesantren Darul Ilmi memili
peraturan dan jika dilanggar akan mendapat hukum atau sangsi. Sang
yang diterapkan di lingkungan pondok tidak membahayakan jiwa san
itu sendiri, tetapi tidak berarti sangsi yang dikenakan pada santri yan
melanggar aturan itu terlalu ringan. Bentuk hukuman tergantung jen
pelanggaran yang telah dilakukan,

guru ulama termasuk juga guru kiyai tidak diketahui karena mereka berada dalam dan di luar daerah Kalimantan Selatan. Aktivitas pesantren pembinaan ekonomi umat tidak terfokuskan ke arah itu karena Pondok Pesantren Darul Ilmi hanyalah orientasi keilmuan Islam dengan bekal ilmu tersebut ekonomi umat akan terjamin.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhinya

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan di pihak civitas Pondok pesantren Darul Ilmi bahwa kendala pengembangan etos kerja pada Pondok pesantren tersebut adalah: Kultural, keterbatasan dana, serta keterbatasan Waktu.

3. Model Pengembangan Etos Kerja Pondok pesantren Nurul Ma'adi

a. Model Pengembangan dari jalur kegiatan Intra Pondok pesantren

Model pengembangan etos kerja yang pertama dan dikembangkan pada jalur kegiatan Intra Pondok pesantren adalah aktifitas pembelajaran. Sistem pembelajarannya ada dua macam sorogan dan Wetonan. Pada sistem pembelajaran sorogan dilakukan dengan sistem pembelajaran individual karena menggunakan kenaikan kitab. Adapun sistem pembelajaran Weton dilakukan dengan sistem pengajaran klasikal dan menggunakan sistem kenaikan kelas karena itu Pondok Pesantren Nurul Ma'ad menggunakan dua sistem kenaikan yakni kitab dan klasikal. Dengan demikian kegiatan meliputi kegiatan Intra Kurikuler dan ekstrakurikuler.

Pengembangan etos kerja dalam bentuk Uswah bisa dilihat dari Hubungan kiyai dengan ustadz /guru terlihat dari kerja sama

membahu memajukan pendidikan (kerjasama). Sementara itu kiyai di mata santri merupakan figur sentral yang dijaga dan ditiru. Hubungan sesama ustadz adalah layaknya seperti hubungan kekeluargaan dan kenyataan ini sangat menonjol dalam pergaulan sehari-hari. Hubungan ustadz dengan santri tergambar dimana para ustadz/asatidz sebagai fasilitator dalam belajar serta sebagai sosok teladan yang menjadi barometer keberhasilan santri. Sesama santri hubungan kebersamaannya sangat erat dan kokoh yang dekat oleh satu ketentuan almamater (hubungan persaudaraan yang bersifat horizontal).

Bentuk etos kerja yang dikembangkan pada aspek lain adalah dalam penegakan disiplin. Pondok Pesantren Nurul Ma'ad memiliki peraturan dan jika dilanggar akan mendapat hukum atau sanksi. Sanksi yang diterapkan di lingkungan pondok tidak membahayakan jiwa santri itu sendiri, tetapi juga tidak berarti sanksi yang dikenakan pada santri yang melanggar aturan itu terlalu ringan. Bentuk hukuman tergantung jenis pelanggaran yang telah dilakukan.

Contoh sanksi yang dikenakan adalah berupa ; peringatan tertulis, hukuman, menjerakan, jasmani, kurungan, digundul, dijemur, schorseng serta dikelurarkan dan dipecat. Untuk lebih jelasnya tentang jenis etos kerja yang diterapkan dalam bentuk disiplin ini akan peneliti lampirkan sesuai dengan dokument yang diperoleh di lapangan.

Bentuk etos kerja yang dikembangkan dalam bentuk lain adalah melalui Organisasi Santri Intra Pondok ada dengan nama (IPPNM) kependekan dari Ikatan Pondok Pesantren Nurul Ma'ad. Berdirinya sejak dimulai berdiri Pondok Pesantren ini yaitu sejak tahun 1996. Organisasi ekstra Pondok belum ada, demikian pula organisasi alumni pesantren.

Hal ini menimbulkan beberapa keterbatasan.

b. Model Pengembangan dari jalur kegiatan Ekstra Kurikuler pesantren

Model pengembangan etos kerja melalui jalur kegiatan Ekstra Kurikuler Pondok pesantren pada Pondok pesantren Nurul Ma'ad belum dapat dilakukan. Hal ini mengingat organisasi alumni pesantren tidak ada, maka ada harapan di antara segelintir alumni yang menginisiatif untuk membentuknya sehingga suasana keakraban pembinaan serta pengembangan Pondok Pesantren lebih terdipikirkan bersama.

Dalam kaitannya dengan pembinaan dan pengembangan Pondok Pesantren Nurul Ma'ad tidak banyak mengembangkan etos kerja yang bergerak pada bidang ekonomi. Pondok pesantren Nurul Ma'ad hanya memusatkan pengembangan etos kerja kegiatannya kepada etos kerja yang bersifat keagamaan, Misalnya dengan ceramah dan majelis taklim yang di pusatkan pada masjid Pondok Pesantren Nurul Ma'ad. Hal ini karena itu untuk pembinaan ekonomi umat belum terprogramkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhinya

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan pihak civitas Pondok pesantren Nurul Ma'ad bahwa kendala dalam pengembangan etos kerja pada Pondok pesantren tersebut adalah: Sifat Kultural, keterbatasan dana, keterbatasan Waktu.

E. Analisis

1. Model Etos Kerja yang dikembangkan melalui kegiatan Intra Pondok pesantren

Pada dasarnya model etos kerja yang dikembangkan oleh Pondok pesantren se kota Banjarbaru tidak jauh berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Pada Pondok pesantren Al-Falah, Etos kerja yang dikembangkan adalah; masih berupa pengembangan etos kerja yang berkisar antara kegiatan belajar mengajar di kelas yang berlangsung dari pagi sampai sore hari. Pada pagi hari hingga siang hari para santri belajar ilmu-ilmu agama yang menyangkut kurikulum Pondok dan menggunakan kitab-kitab klasik sebagaimana yang telah disajikan sebelumnya. Sementara itu pada siang hari habis zuhur hingga sore menjelang shalat Ashar diisi dengan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan kurikulum Departemen Agama baik dalam bentuk KBK hingga kurikulum yang disempurnakan yakni KTSP. Selain itu dikembangkan pula model etos kerja pada kegiatan ekstrakurikuler berupa keterampilan Komputer, internet, menjahit, paskibrata, pramuka, rebana, Maulid Al-habsyi dan sebagainya. Bahkan yang tidak kalah pentingnya pada kegiatan Intra Pondok pesantren model etos kerja yang dikembangkan adalah melalui Model Uswah yang tentu saja bermula dari perilaku yang dicontohkan oleh segenap civitas Pondok sejak dari Kiyai, Ustadz dan Ustadzah serta santri senior hingga segenap santri lainnya tidak ketinggalan segala karyawan keamanan hingga petugas dapur dan seterusnya. Model etos kerja lain yang dikembangkan pada Intra Pondok pesantren adalah adanya penegakkan disiplin mulai dari adanya ketentuan dan tata tertib hingga jenis sanksi yang diberikan yang bertujuan untuk membantu

tidak ketinggalan segala karyawan keamanan hingga petugas dapur dan seterusnya.

Model etos kerja lainnya yang dikembangkan pada Intra Pondok pesantren adalah adanya penegakkan disiplin mulai dari adanya ketentuan dan tata tertib hingga jenis sanksi yang diberikan yang bertujuan untuk membantu jalannya etos kerja para santri ketika berada di Pondok pesantren. Selain itu ada juga pengembangan etos kerja melalui organisasi interen santri dengan melibatkan santri pada OP2DA. Dari sinilah santri dilatih untuk bisa bertanggung jawab secara kerja terhadap seksi tugas yang telah ditentukan baik ketika berada di Asrama, di kelas hingga di luar Pesantren. Pada kegiatan organisasi ini pada dasarnya lebih banyak melibatkan santri senior yakni bagi santri yang sudah duduk di tingkat Aliyah. Etos kerja yang dikembangkan berupa ; tanggung jawab membimbing dalam segala hal tidak terkecuali bimbingan sikap dan belajar baik pelajaran pondok, pelajaran negeri maupun pembelajaran Al-Qur'an bagi santri yunior yang memang belum bisa membaca Al-qur'an.

Pada Pondok pesantren Nurul Ma'ad , Etos kerja yang dikembangkan juga masih berupa pengembangan etos kerja yang berkisar antara kegiatan belajar mengajar di kelas yang berlangsung dari pagi sampai sore hari. Pada pagi hari hingga siang hari para santri belajar Ilmu-ilmu agama yang menyangkut kurikulum Pondok dan menggunakan kitab-kitab klasik sebagaimana yang telah disajikan sebelumnya. Sementara itu pada siang hari habis zohur hingga sore menjelang shalat Ashar diisi dengan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan kurikulum Departemen Agama baik dalam bentuk KTBK hingga kurikulum yang disempurnakan yakni KTSP. Selain itu dikembangkan pula model etos kerja pada kegiatan ekstrakurikuler

itu ada juga pengembangan... dengan melibatkan santri pada OPZA. Dari sinilah santri dilatih dengan bertanggung jawab secara kerja terhadap seksi tugas yang ditentukan baik ketika berada di Asrama, di kelas hingga Pesantren.

Pada Pondok pesantren Darul Ilmi , Etos kerja dikembangkan juga masih berupa pengembangan etos kerja berkisar antara kegiatan belajar mengajar di kelas yang berlangsung pagi sampai sore hari. Pada pagi hari hingga siang hari para santri belajar Ilmu-ilmu agama yang menyangkut kurikulum Pondok menggunakan kitab-kitab klasik sebagaimana yang telah disajikan sebelumnya. Sementara itu pada siang hari habis zohur hingga menjelang shalat Ashar diisi dengan kegiatan belajar mengajar menggunakan kurikulum Departemen Agama baik dalam bentuk hingga kurikulum yang disempurnakan yakni KTSP. Selain dikembangkan pula model etos kerja pada kegiatan ekstrakurikuler berupa keterampilan Komputer, internet, menjahit, paskibrata, pres rehana, Maulid Al-habsyi dan program Tahfizul Qur'an yang diikuti oleh santri mulai dari kelas II MTs dengan alasan pada kelas MTs Santri masih dibebani dengan hafalan ilmu-ilmu alat bahasa Arab Nabawi dan sharaf dan sebagainya. Bahkan yang tidak kalah penting pada kegiatan Intra Pondok pesantren model etos kerja dikembangkan adalah melalui Model Uswah yang tentu saja bermula pada etos yang ditunjukkan oleh segenap civitas Pondok sejak dari Ustadz dan Ustadzah serta santri senior hingga segenap santri

diikuti oleh santri mulai dari kelas II MTs dengan alasan pada kelas MTs Santri masih dibebani dengan hafalan ilmu-ilmu alat bahasa Nahwu dan sharaf dan sebagainya. Bahkan yang tidak kalah penting pada kegiatan Intra Pondok pesantren model etos kerja yang dikembangkan adalah melalui Model Uswah yang tentu saja bermula perilaku yang dicontohkan oleh segenap civitas Pondok sejak dari Ustadz dan Ustadzah serta santri senior hingga segenap santri tidak ketinggalan segala karyawan keamanan hingga petugas dapur seterusnya.

Model etos kerja lain yang dikembangkan pada Intra Pondok pesantren adalah adanya penegakkan disiplin mulai dari aturan ketentuan dan tata tertib hingga jenis sanksi yang diberikan bertujuan untuk membantu jalannya etos kerja para santri ketika berada di Pondok pesantren. Model etos kerja yang dikembangkan Pondok pesantren Nurul Ma'ad cenderung lebih keras dari Pondok pesantren Falah dan Darul Ilmi, hal ini terlihat pada data Dokumentasi yang didapatkan dimana pada Dukemnt tentang Disiplin santri tertera adanya pembolean terhadap hukuman badan kepada para santrinya.

Selain itu ada juga pengembangan etos kerja melalui organisasi santri dengan melibatkan santri pada OP2DM. Dari sinilah santri dilatih untuk bisa bertanggung jawab secara kerja terhadap sektor yang telah ditentukan baik ketika berada di Asrama, di kelas hingga di luar Pesantren. Pada kegiatan organisasi ini pada dasarnya lebih banyak melibatkan santri senior yakni bagi santri yang sudah duduk di tingkat Aliyah. Etos kerja yang dikembangkan berupa ; tanggung jawab

membimbing dalam segala hal seperti tanggung jawab kebersihan dan keamanan Asrama tidak terkecuali bimbingan sikap dan belajar, mulai dari pelajaran pondok, pelajaran negeri maupun pembelajaran Al-Qur'an bagi santri junior yang memang belum bisa membaca Al-qur'an. Pada Aspek ini semestinya etos kerja yang dikembangkan melalui Kegiatan Belajar Mengajar tidak monoton dan tidak mewarisi tradisi yang telah ada . bentuk kerjasama dengan Pondok pesantren lain dengan melaksanakan studi banding atau pertukaran Ustadz sehingga ada sharing pengalaman dalam mereformasi KBM yang telah ada pada Pondok pesantren Masing-masing.

2. Model Etos Kerja yang dikembangkan melalui kegiatan Ekstra Pondok pesantren

Model pengembangan etos kerja pada jalur kegiatan Ekstra Pondok pesantren pada dasarnya Pondok pesantren Al. Falah tidak bisa berbuat banyak, hanya sebatas pada kegiatan yang masih ada kaitannya dengan kegiatan keagamaan, seperti pengiriman para Ustadz dan Ustadzah untuk belajar ke luar pulau Kalimantan seperti ke LIPA Jakarta . Tugas pelatihan pembelajaran cepat membaca kitab kuning dengan metode qira'atul kutub di Jepara, melanjutkan pendidikan ke Al-Azhar Kairo Mesir serta pengabdian masyarakat berupa ceramah agama dan Penggalangan Dana seperti Pekan Amal dan mengkoordinir Tablig Akbar. Sementara untuk pembinaan etos kerja yang lain seperti Wirausaha dan sektor perekonomian belum terprogramkan hal ini mengingat faktor sosial kultural Pondok pesantren yang menghendaki demikian termasuk keterbatasan dana dan waktu.

Model pengembangan etos kerja pada jalur kegiatan Ekstra Pondok pesantren pada dasarnya Pondok pesantren Darul Ilmi juga tidak

bisa ber... yang...
kaitanya dengan kegiatan keagamaan, seperti pengiriman pes...
dan Ustadzah untuk belajar ke luar pulau Kalimantan seperti ke
Jakarta. Serta pengabdian masyarakat berupa ceramah agama
Penggalangan Dana seperti Pekan Amal dan mengkoordinir
Akbar. Sementara untuk pembinaan etos kerja yang lainnya
Wirausaha dan sektor perekonomian belum terprogramkan
mengingat faktor sosial kultural Pondok pesantren yang menghendaki
demikian termasuk keterbatasan dana dan waktu.

Sementara Model pengembangan etos kerja pada jalur Ekstra Pondok pesantren pada dasarnya Pondok pesantren Nuri juga tidak bisa berbuat banyak, hanya sebatas pada kegiatan yang ada kaitanya dengan kegiatan keagamaan, seperti; pengabdian masyarakat berupa ceramah agama dan Penggalangan Dana (Pekan Amal) dan menghadiri Undangan Kifayat, Maulid Al-Habsyi sejenisnya serta mengkoordinir Tablig Akbar. Sementara pembinaan etos kerja yang lainnya seperti Wirausaha dan sektor perekonomian juga belum terprogramkan hal ini mengingat faktor sosial kultural Pondok pesantren yang menghendaki demikian termasuk keterbatasan dana dan waktu. Dengan demikian etos kerja pada jalur Ekstra perlu dibentuk wirausaha dan perlu dikembangkan sektor perekonomian khususnya dengan mengembangkan usaha melalui kompetensi Koperasi Pondok Pesantren.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhinya

Tidak ada perbedaan antara faktor yang mempengaruhi model pengembangan etos kerja yang dilaksanakan pada Pondok pesantren Al-Falah dengan Pondok pesantren Darul Ilmi serta Pondok pesantren Nurul Ma'ad. Kendalanya adalah terletak pada sosio kultural masyarakat Pondok pesantren, dana serta keterbatasan waktu yang secara keseluruhan tergunakan untuk kegiatan model pengembangan etos kerja dalam bentuk kegiatan belajar mengajar baik yang menyangkut kurikulum Pondok maupun kurikulum Negeri. Semestinya dalam masalah faktor tersebut civitas pondok lebih giat lagi membentuk jaringan kerja sama dengan pihak lain termasuk para Donatur atau menciptakan peluang usaha yang dikelola dalam rangka menanggulangi masalah dana.

F. Kesimpulan

1. Model pengembangan etos kerja yang dilakukan pada jalur kegiatan Intra Pondok pesantren se kota Banjarbaru adalah : model aktifitas pembelajaran, Uswah dan Disiplin serta model Organisasi.
2. Model pengembangan etos kerja yang dilakukan pada jalur kegiatan Ekstra Pondok pesantren se kota Banjarbaru adalah model pengabdian masyarakat yang masih ada kaitanya dengan kegiatan sosial keagamaan, termasuk di dalamnya pengiriman tugas belajar sedangkan kegiatan wirausaha dan ekonomi belum dikembangkan dengan baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kerja Pondok pesantren Salafi se kota Banjarbaru adalah kultural masyarakat Pondok pesantren, minimnya dana hanya diperoleh dari swadaya masyarakat serta ketersediaan waktu.

Surawardi, *Model Pengembangan Etos*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, *Bimbingan Kerja Menurut Al Qur'an*, Banjarmasin, Antasari Press, 2005
- Ahmadi, Abu. *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Bandung: Armico, 1986
- Ahmadi, Abu dan Uhbiyati, Nur. *Ilmu Pendidikan*, T.tp. Rineka Cipta, 1991
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al-Mughirah bin Badrdizbah Al-Ju'fiy, *Shahih Bukhari Kitab Zakat*, Beirut, Dar al-Fikr, t.th
- Al-Muslim, Abi Husaini bin Hajajj Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim* jilid II, Beirut, dar al-fikri, t.th
- Ali, M. Nasir. *Jalan memintas dalam Mendidik*, Jakarta, Balai Pustaka, 1987.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2001.
- Atmodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Ardadizya, 2001.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Pustaka Indah, Surabaya, 2006

ISINESS

Surat
dan
sistem
antara
hubungan
dalam
Islam
Islam
rangkai
Islam
A. Pe
Kata
dan
ev
ya
pa
pu
ma
sa
da
da

SISTE

Surawardi, Model Pengajaran
 Depdikbud, Kamus Besar Indonesia, Balai Pustaka Jakarta
 2006.

Hasan, M. Tolhah, *Islam dan Masalah Sumber Daya*
 Lantabera Press, 2004, Cet. Ke.3.

Tasmara, Toto, *Eros Kerja Pribadhi Muslim*, Jogjakarta: PT
 Wakaf, 1992, Cet. Ke-2.