

Work ethics and social concerns: a study on teacher's performance

Kunti Zakiyyatal Firdausiyyah^{1*}, Latipun¹, dan Siti Suminarti Fasikhah¹

Abstract

One of the goals of working is to get salary. But there are some individuals who work for specific goals. One of them is teacher in Islamic boarding schools which requires a lot of extra contribution because they are required to be active in Islamic boarding school activities. This research aims to reveal in depth and provide an overview of the work ethic and social concerns adhered by teachers in Islamic boarding schools by looking at how they perform on a daily basis. This research uses a qualitative method with phenomenological approach. This research was conducted by interviewing 4 subjects with predetermined criteria. Subject selection was carried out using accidental sampling technique. Data collection was carried out using semi-structured interviews. The results of this research are work ethic shown by the teacher's seriousness and responsibility in overcoming problems that occur, and maximizing their performance while teaching. Coupled with the cooperation built with fellow colleagues, sincerity in carrying out tasks, and independence in solving problems experienced at work. The work ethic of teachers in Islamic boarding schools is colored by social care values which improve their performance. The value of social concerns originates from behavior and norms as well as values adapted from Islamic values commonly adhered by Islamic boarding schools.

Keywords

Boarding school's teacher, social concerns, work ethics

Pendahuluan

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terbukti dan masih bertahan dengan segala dinamikanya hingga saat ini (Fauzan & Malihah, 2022). Pesantren bertujuan untuk memajukan karakter, perilaku dan akhlak santri. Oleh karena itu, sistem pendidikan ini layak menjadi teladan bagi pendidikan karakter di lembaga pendidikan lainnya. Pesantren dianggap mampu memberikan solusi konkret mengenai pendidikan karakter, meminimalisir kondisi kerusakan moral yang marak terjadi, bahkan saat ini model pendidikan di pesantren banyak juga diterapkan di lembaga pendidikan formal non-pesantren. Oleh karena itu, sistem pendidikan ini layak menjadi teladan bagi pendidikan karakter di lembaga pendidikan lainnya (Akbar et al., 2022). Pesantren saat ini menunjukkan kontribusi yang besar sebagai lembaga pendidikan dan mampu menghadirkan alternatif baru dalam sistem pembelajaran di era modern ini (Al Asyari, 2022). Suatu lembaga dapat digolongkan sebagai pesantren apabila memenuhi beberapa unsur dasar, yaitu; Kiai/Ustadz/guru, santri/siswa, masjid, pondok/asrama, dan pengajaran agama atau pengajaran Kitab Suci (Zulfiqar & Tahir, 2015).

Selain pengajaran kitab suci, *ustadz / ustadzah* juga berperan menjadi teladan bagi santri, sebagai salah satu strategi dalam membentuk karakter santri yang ditunjukkan dalam sikap, pemikiran dan perilaku *ustadz / ustadzah* sehingga layak menjadi teladan bagi santri (Anas, 2018). *Ustadz* atau guru di pesantren mengajarkan dan mendidik santri untuk memahami agama Islam dengan cara memberikan materi pengajaran, memberikan teladan, dan membantu santri menjadi dewasa secara jasmani dan

rohani. Inilah tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan agama di pesantren, yaitu: membimbing peserta didik menjadi muslim sejati, beriman teguh, beramal shaleh, berakhlak mulia, bersosialisasi, beragama, dan apa adanya (Kurniawan & Limei, 2023). Sehingga untuk mencapai tujuan pembelajaran, *Ustadz* bertugas memberikan pengajaran tentang etika, tanggung jawab, saling menghormati, toleransi, dan kepedulian sosial berdasarkan ajaran agama Islam (Rozak, 2023). Tanggung jawab *Ustadz* dan *ustadzah* di pesantren bisa dikatakan kompleks. Karena meliputi tugas mengajar dan tugas pendampingan yang tidak hanya dilakukan selama jam pelajaran, melainkan hampir selama 24 jam. Selain itu juga mereka memiliki kewajiban untuk ikut serta aktif dalam kegiatan pesantren. Sebab guru yang profesional adalah guru yang memiliki jiwa dan semangat tinggi dan inovasi-kreatif sehingga tercipta suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik (Fahrin, 2023).

Berbagai tugas yang kompleks dengan relatif sedikitnya imbalan yang didapat tidak lantas menurunkan kinerja para guru ini. Justru dalam berbagai hal kinerjanya semakin maksimal. Kinerja mengacu pada perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan organisasi secara teknis berdasarkan instruksi dan tanggung jawab (Aguiar-quintana et al., 2021). Seperti yang telah dijelaskan bahwa guru di pesantren cenderung memilih mempertahankan

¹ Universitas Muhammadiyah Malang

Korespondensi:

*Kunti Zakiyyatal Firdausiyyah, Universitas Muhammadiyah Malang
Email: kuntizakiyyatlf@gmail.com

kinerjanya meski ditambah dengan tugas tambahan. Selain itu juga mereka tetap bertahan dan mengajar di pesantren dalam kurun waktu yang cukup lama meskipun dengan gaji yang tidak terlalu besar. Bagi organisasi, kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula pada pencapaian tujuan organisasi (Valentino et al., 2022). Dalam mendidik siswanya, diharapkan para guru atau *ustadz* dapat menumbuhkan etos kerja, dan menjadi teladan bagi siswanya.

Seorang *ustadz* harus memiliki keterampilan etis, moral dan profesional. Guru juga mempunyai pengaruh paling besar dalam mensosialisasikan etos kerja dikalangan siswa dengan menitikberatkan pada konsep tata krama terlebih dahulu sebelum pendidikan. Dengan mematuhi kaidah dasar dan konsep etos kerja, guru dapat menetapkan norma dan standar perilaku dalam pendidikan serta memberikan teladan kepada siswanya (Borrigo et al., 2019). Etos kerja yang dimiliki *ustadz / ustadzah* di pesantren dilandasi oleh minat sosial yang dianut *ustadz / ustadzah*. Minat sosial mengacu pada sikap hidup untuk menjadi pribadi yang berguna di masyarakat, mempunyai kepedulian yang nyata terhadap orang lain, terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan, dan mewujudkan kesejahteraan umat manusia (?). Keinginan untuk berkontribusi mensejahterakan masyarakat inilah yang kemudian memunculkan kepedulian sosial pada diri individu tidak terkecuali para *ustadz / ustadzah* di pesantren. Sikap peduli sosial lahir dari interaksi yang dilakukan oleh individu dengan lingkungan sosialnya, bukan sekedar pemahaman akan benar dan salah namun juga berkaitan dengan timbulnya dorongan diri untuk mau membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan (Suntara et al., 2022).

Kepedulian sosial atau minat sosial berperan mengarahkan tindakan yang bermanfaat secara sosial, sejalan dengan kepentingan orang lain, umat manusia dalam jangka panjang (Heinz, 1970). Mereka tahu selalu ada kesulitan dalam hidup, tetapi mereka juga tahu bahwa mereka bisa mengatasinya, dan siap menghadapi segala permasalahan kehidupan, yang selalu bersifat sosial (Adler, 1997). Kepedulian sosial inilah yang melatarbelakangi etos kerja *ustadz / ustadzah* di pesantren sehingga kesungguhan dan kinerja mereka menjadi stabil. Sehingga meskipun dengan banyaknya tugas dan insentif yang tidak terlalu tinggi tidak menjadi masalah bagi pengabdian mereka di pesantren. ditambah dengan adanya rasa syukur yang dimiliki, menjadikan para guru di pesantren selalu merasa cukup pada apa yang ia peroleh. Sebab kebanyakan guru di pesantren biasanya memilih untuk melakukan upaya lain untuk menambah pemasukan dibandingkan dengan terlalu berharap pada gaji dari pesantren.

Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dengan subjek menunjukkan bahwa subjek memilih untuk menjalani bersama pekerjaan demi kepentingan masyarakat pesantren, tetapi tidak melupakan kepentingannya sendiri. Kepentingan sosial adalah alat yang digunakan individu untuk meningkatkan kualitas diri mereka dan membantu mereka dalam fungsi egoistiknya. Motivasi diri dan tindakan sukarela memainkan peran penting, tidak hanya dalam membantu orang lain tetapi karena menolong dipercaya sebagai tindakan yang baik karena meringankan kesulitan atau masalah orang lain (Mazraeh et al., 2023). Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, peneliti bermaksud untuk memahami bagaimana sikap guru terhadap pekerjaannya, dan memahami bagaimana etos kerja dan kepedulian sosial yang dimiliki para

guru dapat memberikan motivasi pada peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menambah data dan kepustakaan, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja guru sehingga mampu memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja guru yang mengajar di pesantren.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologis. Pendekatan kualitatif mencoba menerjemahkan pandangan dasar interpretif dan fenomenologis. Penelitian kualitatif bertujuan menemukan ciri-ciri sifat dan fenomena-fenomena yang termasuk dalam satu kategori (Ahyar et al., 2020). Penelitian fenomenologis fokus pada sesuatu yang dialami dalam kesadaran individu, yang disebut sebagai intensionalitas (Hadi et al., 2021). Pada penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah etos kerja guru di pesantren. Mengajar di pesantren memiliki perbedaan dengan pola mengajar di lembaga formal, karena pola pendidikan pesantren bersifat lebih kompleks. Dengan menekankan pada ilmu keagamaan dan diimbangi dengan ilmu formal.

Subjek Penelitian

Partisipan pada penelitian ini adalah guru (*ustadz* atau *ustadzah*) yang mengajar di pesantren dengan jumlah 4 orang. Partisipan dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah guru (*ustadz* atau *ustadzah*) yang mengajar di pesantren dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Serta terlibat aktif dalam setiap kegiatan dan acara yang diadakan oleh pesantren. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara semi terstruktur.

Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul (Ahyar et al., 2020).

Dalam penelitian ini analisis data dibagi dalam tiga alur kegiatan : (1) reduksi data (data reduction); Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat. (2) penyajian data (data display); Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowcard* dan sejenisnya. Dengan *mendisplaykan* data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya penarikan simpulan dan

verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang *valid* dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel (Ahyar *et al.*, 2020).

Hasil

Etos Kerja Ditunjukkan dari Sikap Guru Terhadap Pekerjaannya

Dalam kehidupan sehari-hari setiap individu memiliki sikap yang berbeda antara satu dengan lainnya. Sama seperti saat bekerja, seorang individu pasti memiliki pola yang berbeda untuk menyikapi pekerjaannya. Begitu juga dengan pekerjaan sebagai guru. Ditemukan bahwa guru dipesantren melakukan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dilakukan dengan mandiri, diupayakan adanya sikap adil dalam menyikapi hal yang dialami, kerja keras menjadi kunci dalam mengatasi masalah yang dialami dalam pekerjaan, dalam bekerja dilakukan dengan ikhlas *lillahita'ala*, dan memaksimal waktu kerja secara aktif dan produktif. Berikut adalah cara guru di pesantren menyikapi pekerjaannya:

1. Melakukan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab Dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan sebagai wujud kepedulian terhadap pekerjaan. Tanggung jawab adalah segala sesuatu yang telah dibebankan kepada seorang individu dan harus diselesaikan. Seperti halnya mengajar yang sudah menjadi tanggung jawab guru pesantren dan sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya.
2. Mengupayakan Kemandirian Dalam Tugas Kemandirian dalam pekerjaan diartikan sebagai usaha untuk mengajar dengan metode yang dirancang dan diaplikasikan sendiri tanpa perlu diganggu orang lain. Kegiatan belajar-mengajar di kelas tidak memerlukan bantuan dari orang lain, sehingga harus dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan. Bantuan dari orang lain mungkin hanya berbentuk dukungan. Kemandirian dalam pekerjaan adalah hal yang selalu diusahakan. Tetapi masih diperlukan diskusi dan koordinasi dengan teman sesama guru untuk referensi pengambilan keputusan. Tetapi bukan sebagai hal yang mempengaruhi metode mengajar di kelas. Mandiri berarti tidak bergantung pada pihak lain. Dalam hal pekerjaan kemandirian juga perlu diperhatikan. Apalagi profesi seorang guru, karena setiap guru memiliki tugas masing-masing. Sehingga apabila masing-masing guru tidak mengupayakan mandiri dalam tugasnya maka besar kemungkinan guru akan bergantung pada guru lain kemudian secara tidak langsung akan mengganggu tugas guru lain juga.
3. Bersikap Adil Dalam Pekerjaan Sikap adil adalah sikap yang hanya bisa diusahakan, tetapi perwujudannya sulit dibuktikan. Dan adil dianggap sebagai sikap yang sulit dilakukan, tetapi bisa diupayakan. Hanya saja tidak dapat memenuhi harapan semua orang dengan sempurna. Karena bagi sebagian orang mungkin kita telah bersikap adil, tetapi bagi sebagian lain bisa jadi kita belum dianggap adil. Sebab setiap keputusan pasti ada sisi negatif dan positif. Meskipun bersikap adil sulit dilakukan, tetapi selalu diusahakan semampunya. Karena keadilan mutlak hanya mampu dilakukan oleh Tuhan, apalagi urusan ilmu. Sikap adil diartikan sebagai suatu sikap jujur, tidak memihak kepada pihak tertentu serta bertindak objektif berdasarkan atas kebenaran. Bersikap adil memang sulit dibuktikan. Karena akan selalu ada perbedaan opini pada hasil dari sikap adil. Meskipun begitu bukan berarti adil tidak diupayakan. Inilah yang dilakukan guru di pesantren untuk tetap mengupayakan dirinya bersikap adil sesuai kemampuan.
4. Mengatasi Masalah Atau Kesulitan Dengan Kerja Keras Masalah yang sulit diatasi kemudian dikomunikasikan dengan teman kerja, dan jika masih tidak didapatkan penyelesaian maka langkah selanjutnya adalah konsultasi dengan Kyai selaku pimpinan pesantren. Saat terjadi kesulitan perlu diselesaikan secara mandiri, agar tidak mengganggu tugas orang lain. Semua tujuan dapat dicapai dengan kerja keras. Tetapi ada hal lain yang harus diingat bahwa tidak semua yang diharapkan akan sesuai dengan jalan yg harus kita lalui. Sehingga sekeras apapun usaha yang dilakukan tetap harus ada ruang untuk berserah kepada Sang Pencipta. Kerja keras diartikan sebagai kesungguhan, sepenuh hati, jujur dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan. Dan guru di pesantren percaya bahwa kerja keras menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan. Sehingga penyelesaian masalah terkait pembelajaran diselesaikan sesuai dengan metode dan kebiasaan mengajar masing-masing guru dan bisa berbeda antara satu dengan lainnya.
5. Kerjasama, Ikhlas *Lillaahita'ala* Dalam pekerjaan sebagai guru sangat diperlukan kerjasama dan keikhlasan antar pihak dalam kolaborasi dengan pihak lain. Sebab tercapainya tujuan mengajar hanya dapat dicapai dengan kesungguhan, keikhlasan, kesabaran, dan kerjasama. Pentingnya kerja sama dalam pekerjaan adalah bertujuan untuk mengisi kekosongan tugas antar divisi. Dalam hal pekerjaan sebagai guru di pesantren kerja sama diperlukan terutama untuk koordinasi, karena kegiatan belajar mengajar di pesantren tidak hanya terdiri dari satu unit lembaga, melainkan ada unit lembaga pendidikan lain di dalamnya. Sebab kerja sama diartikan sebagai suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama dari organisasi.
6. Memaksimalkan Waktu Secara Aktif Dan Produktif Memaksimalkan waktu di kelas dengan materi yang padat dan suasana mengajar yang menyenangkan. Kemudian sebisa mungkin mengatur jadwal agar tidak mengganggu tugas mengajar. Tidak melupakan waktu istirahat, tetapi tidak mengganggu tanggung jawab mengajar. Dan tugas mengajar diusahakan diselesaikan di kelas. Selain itu untuk memaksimalkan waktu produktif dapat dilakukan dengan mengatur dan

menyesuaikan jadwal sehari-hari. Dan mengupayakan agar pekerjaan tidak dibawa pulang, sehingga dapat fokus diselesaikan di sekolah tanpa mengganggu kesibukan lain. Selama mengajar di pondok subjek jarang merasakan ada waktu luang yang lama untuk bersantai. Tetapi waktu jeda yang ada masih cukup untuk sedikit beristirahat. Karena jam mengajar sudah diberikan sesuai jadwal, dan apabila ada jam kosong biasanya pondok sedang mengadakan kegiatan. Dengan memaksimalkan jadwal dan menyesuaikan jadwal mengajar dengan kesibukan lain maka mengurangi resiko kehilangan waktu istirahat karena kesibukan di luar jam mengajar yang dipaksakan dilakukan di jam mengajar atau sebaliknya tugas mengerjakan yang tidak diselesaikan di sekolah sehingga harus diselesaikan di rumah. Penggunaan waktu secara aktif dan produktif dilakukan dengan menyesuaikan tanggungjawab mengajar, dengan jadwal waktu yang dimiliki. Sehingga tidak mengganggu jadwal kegiatan lain, dan jadwal istirahat untuk menjaga kesehatan.

Nilai Kepedulian Sosial yang Mewarnai Etos Kerja Guru

Sebagai guru di pesantren yang memiliki keyakinan terhadap keberkahan ilmu dan doa, keempat subjek meyakini bahwa sumber keberkahan ilmu salah satunya di pesantren adalah Kyai. Karena dianggap Kyai adalah sosok panutan sekaligus guru yang memperjuangkan berjalannya pebelajaran agama dibantu oleh guru dan berbagai pihak lain di pesantren.

1. Mengajar Karena Ingin Membantu Pesantren Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari dilakukan karena ingin memudahkan atau menolong orang lain yang dianggap istimewa. Dalam hal ini adalah Kyai, sehingga ingin membantu memakmurkan pembelajaran pesantren. Mengajar menjadi hal yang ingin dilakukan sejak lama. Bertujuan untuk membantu memakmurkan pendidikan di pesantren, sebagai upaya mengabdikan dan menghargai perjuangan Kyai dan guru-guru terdahulu. Seorang Kyai dijadikan panutan bukan semata-mata karena beliau adalah pimpinan pesantren. Melainkan sosok Kyai yang dianggap sebagai pemberi contoh dan pengajar tentang bagaimana mengelola kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga bagi guru di pesantren sosok seorang Kyai adalah sosok yang harus dijadikan panutan, karena setiap perbuatannya dimungkinkan sudah berlandaskan atas dasar pertimbangan Agama.
2. Mengajar Karena Ingin Memperoleh Keberkahan Dan Ridho Kyai Selain itu mengajar juga diyakini sebagai bagian dari kesenangannya. Dan melakukan hal yang bisa berguna sekaligus disenangi adalah hal yang diinginkan. Sekaligus menyeimbangkan kehidupan antara bekerja dan kewajiban mengamalkan ilmu. Selain itu juga keyakinan bahwa keberkahan hidup yang saat ini diperoleh adalah bagian dari doa muridnya dan gurunya. Pentingnya mengajar untuk memperoleh keberkahan ilmu dan sebagai sumber kelegaan pribadi, karena (setidaknya) sudah mengamalkan ilmunya. Sosok Kyai yang dianggap sebagai pemberi contoh dan pengajar tentang bagaimana mengelola kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Sebab keempat subjek memiliki keyakinan yang sama tentang sosok Kyai sebagai panutan. Sehingga bagi guru di pesantren sosok seorang Kyai adalah sosok yang harus dijadikan panutan, karena setiap perbuatannya dimungkinkan sudah berlandaskan atas dasar pertimbangan Agama. dan mengajar di pesantren ini merupakan bagian dari keinginan untuk memperoleh keberkahan ilmu dari kyai melalui jalan membantu memakmurkan keilmuan di pesantren.
3. Penyelesaian Masalah Keuangan Bagi keempat subjek tujuan mengajar bukan untuk mendapatkan gaji, jadi masalah terkait gaji diselesaikan sendiri. Memisahkan masalah keuangan dengan tujuan mengajar. Dan menyelesaikan masalah keuangan atau keterlambatan. Terkait keterlambatan gaji menurut keempat subjek dakan diusahakan tidak mempengaruhi kewajibannya mengajar, karena pengaturan keuangan berjalan cukup baik. Masalah gaji tidak boleh mempengaruhi target mengajar, apalagi sampai mengganggu, karena tujuan utamanya bukan gaji. Selain mengajar dengan sabar, dalam urusan lain juga diperlukan kesabaran misalnya terkait masalah yang kaitannya dengan ekonomi. Tetapi keempat subjek sepakat bahwa semua itu tetap harus diusahakan.
4. Meyakini Berkah Dan Doa Target yang ingin dicapai dalam pekerjaan adalah ingin semua muridnya lulus dan bisa mengamalkan ilmunya dengan baik, serta bisa berhasil sesuai jalannya masing-masing. Dan untuk mencapai tujuan itu perlu dilakukan dengan usaha dan kerja keras selama mengajar dan memberi contoh bagi murid serta doa kepada Sang Pencipta. Serta berharap bahwa murid-muridnya mau mendoakan keselamatan untuk gurunya di masa yang akan datang. Selain ingin muridnya mengamalkan ilmunya, subjek juga ingin menjadi hidupnya bermakna. Dengan tidak jahat terhadap orang lain, tidak menyulitkan orang lain, bisa membahagiakan orang didekatnya, bisa memudahkan hidup orang lain dan bisa bermanfaat untuk orang lain. Selain percaya pada keberkahan sosok panutan, guru di pesantren juga percaya pada doa yang akan menjadi salah satu penentu tercapainya keberkahan di dhidup. Oleh karena itu setiap guru di pesantren mengusahakan semaksimal mungkin untuk memberikan kinerja terbaik agar ilmu dapat diterima santri dengan maksimal juga. Dan dengan begitu Sang pencipta akan menjadikan ilmu yang diajarkan bermanfaat dan diamalkan oleh santri, kemudian diharapkan nanti akan mendoakan gurunya yang berkenan meneruskan ilmunya.

Pembahasan

Dalam melakukan tugas pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan sebagai wujud kepedulian terhadap pekerjaan. Sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan keutamaan demi terciptanya keseimbangan dalam kehidupan sosial dan pribadi (Alam & Talib, 2015). Seorang individu ketika bekerja memerlukan motivasi yang kuat

untuk mendukung arah dan perilakunya dalam pekerjaan. Namun tidak hanya didukung oleh motivasi, setiap pekerjaan memerlukan keterampilan profesional yang harus dimiliki individu untuk menunjang pekerjaannya. Termasuk profesi guru yang mengharuskan seorang guru memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya (Munjisari & Izzati, 2021). Sehingga dapat digunakan sebagai bekal melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kemandirian dalam pekerjaan diartikan sebagai usaha untuk mengajar dengan metode yang dirancang dan diaplikasikan sendiri tanpa perlu diganggu orang lain. Kemandirian dalam pekerjaan juga dianggap sebagai nilai dan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dirinya dimana individu tersebut merasa dapat sendiri tanpa ingin bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari (Munjisari & Izzati, 2021). Kemandirian kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi, dan karyawan yang memiliki kemandirian lebih dalam pekerjaannya lebih mungkin merasakan kepuasan kerja karena mereka dapat dengan bebas mengambil keputusan sendiri. Ketika karyawan memiliki lebih banyak kebebasan dalam pekerjaan mereka, mereka dapat menangani stres kerja dengan lebih baik (Wu & Zhou, 2022). Kemandirian dalam pekerjaan adalah hal yang selalu diusahakan. Tetapi masih diperlukan diskusi dan koordinasi dengan teman sesama guru untuk referensi pengambilan keputusan. Tetapi bukan sebagai hal yang mempengaruhi metode mengajar di kelas.

Sikap adil adalah sikap yang hanya bisa diusahakan, tetapi perwujudannya sulit dibuktikan. Dan adil dianggap sebagai sikap yang sulit dilakukan, tetapi bisa diupayakan. Hanya saja tidak dapat memenuhi harapan semua orang dengan sempurna. Sebab bagi sebagian orang mungkin kita telah bersikap adil, tetapi bagi sebagian lain bisa jadi kita belum dianggap adil. Karena keadilan bersifat multidimensi dan bergantung pada penilaian masing-masing orang, karena definisi dan hasil dari keadilan berhubungan dengan persepsi (Adekanmbi & Ukpere, 2020). Meskipun bersikap adil sulit dilakukan, tetapi selalu diusahakan semampunya. Karena keadilan mutlak hanya mampu dilakukan oleh Tuhan, apalagi urusan ilmu. Sikap adil merupakan bagian dari etika dan moral dalam pekerjaan, juga menjadi bagian dari etos kerja. Karena adil dipercaya sebagai suatu bagian dari keyakinan yang dimiliki individu terhadap cara yang dilakukannya sesuai dengan moral dan keadilan yang mengarah pada permasalahan dimana orang diharapkan untuk bertindak (Wu & Zhou, 2022).

Masalah yang sulit diatasi biasanya akan diawali dengan mengkomunikasikan dengan teman kerja, dan jika masih tidak didapatkan penyelesaian maka langkah selanjutnya adalah konsultasi dengan Kyai selaku pimpinan pesantren. Semua tujuan dapat dicapai dengan kerja keras. Tetapi ada hal lain yang harus diingat bahwa tidak semua yang diharapkan akan sesuai dengan jalan yg harus kita lalui. Sehingga sekeras apapun usaha yang dilakukan tetap harus ada ruang untuk berserah kepada Sang Pencipta. Sebab kerja keras merupakan usaha yang dilakukan sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk berupaya mendapatkan keinginan pencapaian hasil yang maksimal. Tetapi bekerja keras perlu dilakukan sesuai kemampuan yang dimiliki dan tidak memaksakan diri, karena akan dapat menghasilkan hasil yang kurang maksimal, kerja

keras juga mempunyai batasan-batasan limit (Manurung, 2022).

Konsep menyelesaikan masalah dengan kerja keras yang dianut oleh *ustadz* dan *ustadzah* sejalan dengan konsep etos kerja islami. Etos kerja islami biasa dikenal dengan *Islamic Work Ethics* (IWE). Etos kerja islami ini dilandasi oleh nilai-nilai berdasarkan ajaran 'Qur'an' dan 'Sunnah' (Mengikuti rutinitas sehari-hari Nabi Muhammad (SAW)). Dan salah satu penekanan etos kerja islami ini tidak hanya fokus pada pentingnya wajib bekerja, namun juga menjadikan komitmen kerja dan kerja keras sebagai landasan kesuksesan (Alam & Talib, 2015).

Dan dalam melakukan sebuah pekerjaan termasuk mengajar, pasti akan ditemui berbagai kesulitan. Saat terjadi kesulitan perlu ada penyelesaian secara mandiri, agar tidak mengganggu tugas orang lain. Akan tetapi dalam beberapa hal seringkali ditemukan kesulitan yang tidak cukup dikerjakan sendiri, melainkan perlu adanya kolaborasi atau bantuan pihak lain. Terlebih dalam pekerjaan sebagai guru sangat diperlukan kerjasama dan kolaborasi dengan banyak pihak lain. Sebab tercapainya tujuan mengajar hanya dapat dicapai dengan kesungguhan, keikhlasan, kesabaran, dan kerjasama untuk tercapainya kemajuan dan kesuksesan (Alam & Talib, 2015). Sehingga tujuan mengajar akan sulit dicapai tanpa adanya kontribusi berbagai aspek tersebut.

Ikhlas sangat penting bagi kehidupan individu dan sosial kita. Karena ikhlas memampukan individu dan masyarakat untuk menghilangkan sikap dan perilaku negatif yang terdapat pada individu dan masyarakat. Ikhlas membawa individu dan masyarakat menuju kesempurnaan. Ikhlas merupakan sifat penting yang menjadikan seseorang menonjol dengan akhlak dan perilakunya di tengah masyarakat tempat ia tinggal. Ikhlas juga terbukti memperkuat hubungan antar individu dalam masyarakat (Koycu & Hidir, 2023). Kepercayaan tentang konsep ikhlas ini seperti dikatakan oleh Nabi Muhammad SAW : "Sesungguhnya Allah tidak melihat pada bentuk rupa dan harta kalian, akan tetapi Allah melihat kepada hati dan amalan kalian." (HR. Muslim), sehingga seorang individu yang menerapkan konsep ikhlas tidak lagi berfokus pada hasil dari apa yang telah dia lakukan melainkan mulai fokus pada keikhlasannya memberikan kemanfaatan bagi orang banyak.

Selama mengajar di pondok jarang ada waktu luang yang lama untuk bersantai. Tetapi waktu jeda yang ada masih cukup untuk sedikit beristirahat. Karena jam mengajar sudah diberikan sesuai jadwal, dan apabila ada jam kosong biasanya bersamaan dengan pondok sedang mengadakan kegiatan. Sehingga guru di pesantren mengupayakan waktu bekerja secara maksimal tanpa mengurangi waktunya untuk hal yang tidak berkontribusi bagi pembelajaran. Sebab etos kerja guru merupakan cara diri dan sikap mental seorang guru dalam memandang, mempersepsi, dan menghayati sebuah nilai dari pekerjaan yang dijalani dan mengupayakan kinerja terbaik untuk tugas-tugas pekerjaannya (Indryawati, 2023).

Sehingga setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaannya didasarkan pada penghayatan seorang guru pada pekerjaannya. Selain itu untuk memaksimalkan waktu produktif dapat dilakukan dengan mengatur dan menyesuaikan jadwal sehari-hari. Dan mengupayakan agar pekerjaan tidak dibawa pulang, sehingga dapat fokus diselesaikan di sekolah tanpa mengganggu kesibukan lain. Sejalan dengan penjelasan

bahwa etos kerja mengacu pada nilai-nilai moral, salah satunya profesionalisme (Onah, 2022). Etos kerja muncul saat seorang karyawan yakin dengan kemampuan yang dimiliki sebagai hasil dari proses belajar yang ditempuh (Mariatie & Hasanah, 2021). Sebagai guru di pesantren yang memiliki keyakinan terhadap keberkahan ilmu dan doa, dan juga menerapkan nilai keikhlasan dalam mengabdikan sehingga memunculkan kepedulian terhadap kemajuan pesantren. Selain itu keyakinan bahwa sumber keberkahan ilmu salah satunya di pesantren adalah Kyai. Karena dianggap Kyai adalah sosok panutan sekaligus guru yang memperjuangkan berjelannya pembelajaran agama dibantu oleh guru dan berbagai pihak lain di pesantren.

Mengajar menjadi hal yang ingin dilakukan sejak lama. Bertujuan untuk membantu memakmurkan pendidikan di pesantren, sebagai upaya mengabdikan dan menghargai perjuangan Kyai dan guru-guru terdahulu. Seorang Kyai dijadikan panutan bukan semata-mata karena beliau adalah pimpinan pesantren. Melainkan sosok Kyai yang dianggap sebagai pemberi contoh dan pengajar tentang bagaimana mengelola kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Dalam tradisi pesantren, banyak perilaku, tata nilai, dan tata norma yang berlaku yang berdasarkan nilai-nilai keislaman yang mereka yakini. Misalnya kepercayaan adanya barokah yang merupakan salah satu diantara sekian faktor yang mempengaruhi budaya kerja di pesantren. Bahasa lain dari barokah adalah pengharapan akan ridho Allah swt menjadi nilai utama yang melandasi setiap perilaku tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di pesantren (Mundiri & Zahra, 2017).

Sehingga bagi guru di pesantren sosok seorang Kyai adalah sosok yang sangat dijadikan panutan, karena setiap perbuatannya dimungkinkan sudah berlandaskan atas dasar pertimbangan Agama. Hubungan baik antara Kyai dan santri bisa berkembang menjadi ikatan interpersonal yang erat antara keduanya. Hal ini pula yang menjadi salah satu penyebab beberapa santri bersedia mengabdikan dirinya kepada Kyai (Maghfiroh, 2021). Sehingga seorang santri bersedia mengajar di pesantren sebagai wujud pengabdian kepada Kyai. Hal ini juga sejalan dengan konsep etos kerja islami yang memungkinkan individu untuk melakukan suatu perbuatan mulia untuk membantu menjaga keseimbangan kehidupan bermasyarakat (Gheitani et al., 2019).

Mengajar diyakini sebagai bagian dari kesenangan, dan melakukan hal yang bisa berguna sekaligus disenangi adalah hal yang diinginkan. Sekaligus menyeimbangkan kehidupan antara bekerja dan kewajiban mengamalkan ilmu. Pentingnya mengajar untuk memperoleh keberkahan ilmu dan sebagai sumber kelegaan pribadi, karena (setidaknya) sudah mengamalkan ilmunya. Pemikiran ini didasarkan pada salah satu Hadist: *“Barang siapa yang bertambah ilmunya sedangkan hidayahnya (amalannya) tidak bertambah maka ia hanya bertambah jauh dari Allah swt”* (HR. Dailami). Sehingga guru di pesantren sangat mengedepankan tujuan mengajar sebagai bagian dari amalan dari ilmu yang telah dipelajari.

Mengajar sebagai upaya mengamalkan ilmu ini menjadi bagian dari perwujudan nilai-nilai islam *kaffah* (menyeluruh) yang diwujudkan pada kepatuhan terhadap guru atau Kyai, yang dianggap sebagai salah satu jalan mendapat keberkahan dari karomah-karomah yang dimiliki oleh guru/kyai.

Kalangan pesantren adalah orang yang menghormati dan menjunjung tinggi kepatuhan dan ketaatan pada guru atau Kyai yang dianggapnya lebih banyak memiliki ilmu pengetahuan dari pada yang lainnya. Maka, prioritasnya bukan tentang materi akan tetapi terletak pada keikhlasan mengabdikan sehingga mereka akan tetap menerima dengan senang hati tanpa peduli rendah atau tinggi (Farid & Pratitis, 2022). Sosok Kyai yang dianggap sebagai pemberi contoh dan pengajar tentang bagaimana mengelola kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga bagi guru di pesantren sosok seorang Kyai adalah sosok yang harus dijadikan panutan, karena setiap perbuatannya dimungkinkan sudah berlandaskan atas dasar pertimbangan Agama. Keempat subjek memiliki keyakinan yang sama tentang sosok Kyai sebagai panutan.

Terkait keterlambatan gaji diusahakan tidak mempengaruhi kewajibannya mengajar, karena pengaturan keuangan berjalan cukup baik. Masalah gaji tidak boleh mempengaruhi target mengajar, apalagi sampai mengganggu, karena tujuan utamanya bukan gaji. Selain mengajar dengan sabar, dalam urusan lain juga diperlukan kesabaran misalnya terkait masalah yang kaitannya dengan ekonomi. Tujuan mengajar bukan untuk mendapatkan gaji, jadi masalah terkait gaji diselesaikan sendiri. Memisahkan masalah keuangan dengan tujuan mengajar. Dan menyelesaikan masalah keuangan atau keterlambatan. Minat sosial menyangkut rasa perasaan sosial terhadap seluruh umat manusia, dan hakikat minat sosial adalah penilaian terhadap sesuatu di luar diri tanpa adanya motif tersembunyi (Leak, 2011). Sehingga para guru di pesantren tidak menjadikan gaji atau masalah keuangan sebagai fokus utama tujuan mereka mengajar. Sebab minat sosial yang dianut menjadikan para guru lebih mengutamakan tugasnya kepada umat. Hal ini dikarenakan minat sosial terbentuk dengan menghilangkan kepentingan privat dari keseluruhan kepentingan (Shupitskaya, 2018).

Target yang ingin dicapai dalam pekerjaan adalah ingin semua muridnya lulus dan bisa mengamalkan ilmunya dengan baik, serta bisa berhasil sesuai jalannya masing-masing. Dan untuk mencapai tujuan itu perlu dilakukan dengan usaha dan kerja keras selama mengajar dan memberi contoh bagi murid serta doa kepada Sang Pencipta. Sejalan dengan nilai IWE (*Islamic Work Ethics*) yang memotivasi individu untuk bekerja dengan menekankan pentingnya bekerja sebagai keharusan untuk mencapai keseimbangan hidup antara individu itu sendiri dan masyarakat secara keseluruhan. Serta berharap bahwa murid-muridnya mau mendoakan keselamatan untuk gurunya di masa yang akan datang. Selain ingin muridnya mengamalkan ilmunya, ingin menjadikan hidupnya bermakna. Dengan tidak jahat terhadap orang lain, tidak menyulitkan orang lain, bisa membahagiakan orang didekatnya, bisa memudahkan hidup orang lain dan bisa bermanfaat untuk orang lain. Seperti nilai-nilai yang dianut para guru di lingkungan pesantren yang sesuai dengan nilai-nilai IWE (*Islamic Work Ethics*) yang memotivasi individu untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan didukung oleh beberapa ayat Al-Qur'an, (67:15): *“Dialah yang menundukkan bumi untukmu, maka berjalanlah di pundaknya dan makanlah rezeki-Nya, dan bagi-Nya lah kita akan dibangkitkan”* (Mohammed et al., 2022).

Kesimpulan

Penelitian ini melihat kinerja guru di pesantren yang menunjukkan adanya etos kerja dan kepedulian sosial yang dianut guru. Semua yang diupayakan dalam pekerjaan didasarkan pada keikhlasan, karena ikhlas sangat penting bagi kehidupan individu dan sosial. Sehingga seorang individu tidak hanyaberfokus pada hasil dari apa yang telah dia lakukan melainkan mulai fokus pada keikhlasannya memberikan kemanfaatan bagi orang banyak. Dalam tradisi pesantren, banyak perilaku, tata nilai, dan tata norma yang berlaku berdasarkan nilai-nilai keislaman yang mereka yakini. Bagi guru di pesantren sosok seorang Kyai adalah sosok yang dijadikan panutan, karena setiap perbuatannya dimungkinkan sudah berlandaskan atas dasar pertimbangan Agama. Seorang santri bersedia mengajar di pesantren sebagai wujud pengabdian mereka kepada Kyai. Mengajar sebagai upaya mengamalkan ilmu menjadi bagian dari perwujudan nilai-nilai islam kaffah (menyeluruh) yang diwujudkan pada kepatuhan terhadap guru atau Kyai, yang dianggap sebagai salah satu jalan mendapat keberkahan yang dimiliki oleh guru/kyai. Kalangan pesantren adalah orang yang menghormati dan menjunjung tinggi kepatuhan dan ketaatan pada guru atau Kyai yang dianggapnya lebih banyak memiliki ilmu pengetahuan dari pada yang lainnya. Selain itu juga karena tingkat kebersyukuran yang dimiliki guru di pesantren cukup tinggi. Sehingga orientasinya tentang gaji tidak terlalu tinggi melebihi tujuannya mengajar. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperhatikan proses wawancara, dengan menyesuaikan waktu dan kondisi saat wawancara dilakukan. Sehingga jawaban yang diberikan subjek bisa lebih bervariasi dan berpotensi memberikan informasi. Kemudian panduan wawancara supaya dibuat lebih sesuai dengan kondisi partisipan dan disesuaikan dengan tema yang akan diungkap, agar informasi yang diperoleh lebih terarah.

References

- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2020). Individual substance abuse , perceived workplace fairness and organisational factors as predictors of absenteeism among civil servants in Oyo State. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 5(57).
- Adler, A. (1997). *Understanding Life* (C. Brett (ed.)). OneWorld Publications.
- Aguiar-quintana, T., Hong, T., Nguyen, H., & Araujo-cabrera, Y. (2021). Do job insecurity , anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees ' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Akbar, M., Suhrah, S., Wahid, A., & Afnir, N. (2022). Islamic Boarding School as a Role Model for Character Education. *ICONIK: International Conference Transdisciplinary Paradigm on Islamic Knowledge Research*, 2022, 623–632. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i8.10780>
- Al Asyari, A. H. (2022). Tantangan Sistem Pendidikan Pesantren di Era Modern. *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies*, 2(1), 127. <https://doi.org/10.54471/rjps.v2i1.1572>
- Alam, M. A., & Talib, N. (2015). Islamic work ethics and individualism in managing a globalized workplace: Does religiosity and nationality matter?. *Journal of Management and Organization*, 22(4), 566–582. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.54>
- Anas, M. (2018). The model of character teacher: Phenomenology at Daruttaqwa Gresik Islamic Boarding School. *Journal of Islamic Culture and Education*, 3(2), 131–152. <https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v3i2.131-152>
- Borrico, C. C., Borrico, L. C., & Borrico, C. B. C. (2019). Work Ethics of the Proficient Teachers: Basis for a District Learning Action Cell (LAC) Plan. *Asia Pacific Higher Education Research Journal*, 7(1).
- Fahrin, M. (2023). Optimalisasi Mutu Kinerja SDM (Ustadz) Pondok Pesantren di TMI Al-Amien Prenduan Madura. *Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 35–52
- Farid, M., & Pratitis, N. T. (2022). Kesejahteraan psikologis guru non-Pegawai Negeri Sipil (PNS): Menguji peranan relisensi dan kebersyukuran Pendahuluan. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(2), 160–169.
- Fauzan, U., & Malihah, N. (2022). Characteristics of Islamic Religious Education in Boarding School Curriculum. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 04(02), 197–207.
- Gheytani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghias, W. (2020). Impact of Islamic Work Ethics on Courageous followership behavior: Evidence from International Non-Profit Organization in Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 40(1), 193–203.
- Hadi, A., Asrori, & Rusman. (2021). Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi. In Banyumas: CV. Pena Persada.
- Heinz, L. (1970). Adler and humanistic 1, psychology 2. 53–63.
- Indryawati, R. (2023). Kontribusi Kepribadian Openness To Experience, Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Paud.Arjwa: *Jurnal Psikologi*, 2(1), 19–34. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i1.7643>
- Ji, J., Kim, M., Ko, S., Jung, M., Han, J., & Seo, B. (2021). Effect of Stress , Impulsivity , Peer Attachment and Social Interest on Gambling Behavior. *Korean Journal of Food & Health Convergence*, 7(2), 11–24.
- Koycu, E., & Hidir, E. (2023). Ikhlas and sincerity according to verses and hasiths. *SCIENTIFIC WORK International Scientific Journal*, 17(11), 8–18.
- Kurniawan, N., & Limei, S. (2023). Improving Students ' Islamic Behavior through Teacher Prophetic Education Model. *International Journal of Educational Narratives*, 1(1).
- Leak, G. K. (2011). Confirmatory Factor Analysis of the Social Interest Index. *SAGE Journal*. <https://doi.org/10.1177/2158244011432787>
- Maghfiroh, H. (2021). Kepatuhan Santri Ndalem Pesantren Salaf Mamba ' ul Hikam Kabupaten Blitar. Seminar Nasional "Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental Dalam Penyelesaian

- Pandemi Covid 19: Tinjauan Multidisipliner,” April, 297–303.
- Manurung, Y. (2022). Karakter kerja keras chairul tanjung si anak singkong sebagai teladan generasi muda. *Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah FKIP Universitas Jambi*, 1(1), 109–115.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202.
- Mazraeh, N., Khorodamini, S., Hesam, M., & Rasti, A. (2023). The Role of Social Interest and Empathy on Helping Behaviors during Floods. *Anales de Psicología*, 39(1), 119–126.
- Mohammed, M. M., Nor, M. N., Omar, S., Aslam, M. Z., & Hasnunanipbustaman. (2022). the Effect of Islamic Work Ethics on Academics’ Career Success: the Mediating Role of Psychological Capital Resources. *Hamdard Islamicus*, 45(3), 101–129. <https://doi.org/10.57144/hi.v45i3.322>
- Mundiri, A., & Zahra, I. (2017). Corak Representasi identitas Ustadz Dalam Proses Transmisi Pendidikan Karakter Di Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 2(1), 21–35.
- Munjisari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Onah, F. N. (2022). Work Ethics and Sustainable Service Delivery in Nigeria Public Service. *of Economics and*, 7(2). [urlhttp://jearecons.com/index.php/jearecons/article/view/210](http://jearecons.com/index.php/jearecons/article/view/210)
- Rozak, A. (2023). Analisis peran guru pendidikan agama Islam dalam membentuk karakter religius siswa kelas VII di sekolah MTS Negeri 01 Pamulang Tangerang Selatan : *PENDEKATAN METODE LITERATURE STUDY AND REVIEW (LSR)*. 6(April), 1–8.
- Shupitskaya, A. (2018). Social interest in financial regulation. Conference: XVI International Scientific Conference, 105–114. <https://doi.org/10.15290/ooolscrepi.2018.08>
- Suntara, R. A., Asista, A., & Khadijah. (2022). Penguatan karakter peduli sosial generasi muda melalui komunitas pegiat sosial dan pendidikan. *JIPIS - Universitas Islam Syekh Yusuf*, 31(2).
- Sutanto, T. H., & Budiharto, S. (2020). Efektivitas Pelatihan Kebersyukuran dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 195–204. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Valentino, F., Romas, M. Z., & Harahap, D. H. (2022). Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 44–51.
- Wu, J., & Zhou, J. (2022). How the configurations of job autonomy, work – family interference, and demographics boost job satisfaction: an empirical study using fsQCA. *Asian Business & Management*, 21(4), 547–568. <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00138-8>
- Zulfiqar, S., & Tahir, B. (2015). The Attitude of Santri and Ustadz Toward Multilingual Education at Pesantren. *International Journal of Language and Linguistics*, 3(4), 210–216. [urlhttps://doi.org/10.11648/j.ijll.20150304.13](https://doi.org/10.11648/j.ijll.20150304.13)