

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MEMBANGUN
ETOS KERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN DARUL
HUFFAZ DI KECAMATAN GEDONG TATAAN
KABUPATEN PESAWARAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi

Oleh :

MUTIARA RAMADHANI

NPM : 1741030173

Jurusan Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MEMBANGUN
ETOS KERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN DARUL
HUFFAZ DI KECAMATAN GEDONG TATAAN
KABUPATEN PESAWARAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi

Oleh

MUTIARA RAMADHANI

NPM : 1741030173



Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing I :Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si

Pembimbing II :Badaruddin, S. Ag, M. Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Pengorganisasian merupakan kegiatan awal dari segala kegiatan manajerial yang dilaksanakan untuk dan mengatur segala sumber yang diperlukan termasuk didalamnya adalah unsur manusia. Pengorganisasian memiliki beberapa fungsi yang meliputi penentuan perhitungan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, mengelompokkan kegiatan, dan menempatkan kelompok kegiatan. Etos kerja ada;ah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Data primer dari data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari Pondok Pesantren Darul Huffaz sebagai lembaga yang berwenang mengenai penerapan fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja, sedangkan data sekunder berupa teori-teori tentang fungsi pengorganisasian, etos kerja yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel dan jurnal serta data penunjang lainnya diperoleh dari dokumentasi, data yang didapat dilapangan. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk melihat penerapan fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Hasil penelitian menunjukkan Penerapan Fungsi Pengorganisasian yang berfokus pada usaha yang dilakukan pimpinan dalam menerapkan pengorganisasian dengan menumbuhkan etos kerja pengurus guna memberikan dampak yang signifikan terhadap Pondok Pesantren. Bahwa penerapan fungsi pengorganisasian Pondok Pesantren sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari bagian-bagian pengorganisasian diantaranya, penentuan pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, penentuan relasi antar bagian serta koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren yang mana sudah berjalan dengan baik, sehingga etos kerja pengurus dapat

dikatakan baik, dapat dilihat dari upaya pimpinan dalam membangun etoskerja pengurus sudah sangat memuaskan bahkan mampu memberikan jaminan berupa penghargaan yang cukup besar.

Kata kunci : Pengorganisasian, Etos Kerja



ABSTRACT

Organizing is the initial activity of all managerial activities carried out for and regulates all necessary resources, including the human element. Organizing has several functions which include determining the calculation of the activities needed to achieve the expected goals, grouping activities, and placing groups of activities. The work ethic is an attitude that arises from the will and self-awareness which is based on a system of cultural value orientation towards work.

This research is a field research (Field Research), which is a study that aims to collect data from the location or field. This study uses interview data collection, observation and documentation. Primary data from data obtained or collected by researchers directly from the main data source regarding the application of the organizing function in building a work ethic, while secondary data obtained from various sources such as books, articles and journals as well as other supporting data obtained from documentation, data obtained in the field. All of these data are materials to see the implementation of the organizing function in building the work ethic of the Darul Huffaz Islamic Boarding School board, Gedong Tataan District, Pesawaran Regency.

The results showed that the implementation of the Organizing Function focused on the efforts made by the leadership in implementing the organization by growing the work ethic of the management in order to have a significant impact on Islamic Boarding Schools. That the implementation of the organizing function of Islamic Boarding Schools has been going well. This can be seen from the organizational divisions including, determining work, job grouping, determining relations between sections and coordination carried out by the leadership of the Islamic boarding school which has been going well, so that the work ethic of the management can be said to be good, it can be seen from the leadership's efforts in The management's work ethic has been very satisfying and even able to provide guarantees in the form of a fairly large award.

Keywords: *Organizing, Work Ethic*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mutiara Ramadhani
NPM : 1741030173
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 09 Desember 2021

Penulis



Mutiara Ramadhani
NPM. 1741030173



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 704030

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja
Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di
Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran**

**Nama : Mutiara Ramadhani
NPM : 1741030173
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Badaruddin, S.Ag, M.Ag
NIP. 197508132000031001

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP. 196104091990031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Leikol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran”** disusun oleh **Mutiara Ramadhani, NPM: 1741030173**, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 03 Januari 2022 Pukul 09.00-10.30 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Hj. Suslina, M. Ag**  (.....)

Sekretaris : **Rouf Tamim, M. Pd. I**  (.....)

Penguji I : **Hj. Rodiyah, MM**  (.....)

Penguji II : **Prof. Dr. H. Khomsahzal Romli**  (.....)

Penguji Pendamping : **Badaruddin, M. Ag**  (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahzal Romli, M. Si.

NIP. 196109011990031002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ مُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَا كَانَهُمْ بَنِينَ

مَرَّصُوصُ ﴿٤﴾

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (QS. As-shaff [61]:4)

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَن ضَلَّ إِذَا أَهْتَدَيْتُمْ إِلَىٰ

اللَّهِ مَرَّجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjaka”.

(QS. At-Taubah [9]: 105)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan bangga, ku persembahkan skripsi ini sebagai tanda bukti dan cita kepada :

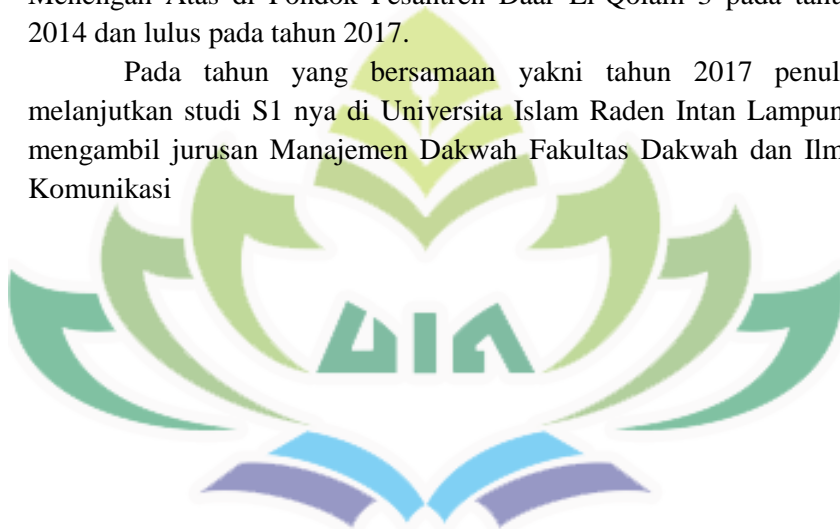
1. Terimakasih untuk diri sendiri sudah mau berjuang, sudah mau bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini, untuk segala energy yang tak kenal lelah dalam segala hal, terkadang malas, menyerah sering melanda dan itu manusiawi tapi kamu tetap mau bertahan dan mau untuk menyelesaikan. Terimakasih sekali lagi sudah dititik ini pun kamu sudah sangat luar biasa.
2. Kedua orang tuaku tersayang Ibu Hendrawati dan Bapak Mulyanto, yang tak pernah lelah mendoa'kan, memotivasi dan bekerja keras agar aku bisa mencapai cita-cita dan kebahagiaan. Terimakasih ku ucapkan untuk malaikat tersayangku. Semoga Allah memuliakan mereka di dunia dan akhirat.
3. Para pendidik saya, atas bimbingannya selama ini sehingga saya dapat melihat dunia ini dengan ilmu pengetahuan yang didapat selama ini.
4. Kepada keluarga ku yang selalu mendukung dan memotivasi selalu, terkhusus untuk udo iiq yang selalu memberikan masukan dalam hal apapun, serta untuk cikwo yang selalu mensupport serta memberikan masukan dan selalu mendengar dan memberi solusi.
5. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2017 Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Raden Intan Lampung. Khususnya untuk kelas MD (E) semoga kalian selalu sehat dan sejahtera.
6. Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz yang telah membantu dan mengizinkan saya untuk melakukan penelitian skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Mutiara Ramadhani, dilahirkan di gisting Kabupaten Tanggamus pada tanggal 01 januari 1999, anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Mulyanto,S.Pd dan Ibu Hendrawati.

Penulis menempuh pendidikan pertama di sekolah dasar di SDN 4 Talang Padang, Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus pada tahun 2005 dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTs N Model Talang Padang (sekarang MTs N 2 Tanggamus) pada tahun 2011 dan lulus pada tahun 2014, setelah itu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Pondok Pesantren Daar El-Qolam 3 pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun yang bersamaan yakni tahun 2017 penulis melanjutkan studi S1 nya di Universita Islam Raden Intan Lampung mengambil jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya kepada kita semua, khususnya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MEMBANGUN ETOS KERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN DARUL HUFFAZ DI KECAMATAN GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN guna melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Sosial Fakultas Dakwah Universitas Raden Intan Lampung.

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, penyampai risalah dan pemberi petunjuk bagi kehidupan dan kebahagiaan manusia baik di dunia maupun di akhirat.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis sangat banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof . Dr. H. Khomsahrial Romli, M.si, selaku Pembimbing I serta Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan izin untuk menyusun dan membahas skripsi ini.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag sebagai ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. husaini, MT selaku sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Badaruddin S.Ag, M.Ag selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang telah banyak mengamalkan ilmunya, penuh dengan keikhlasan.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan, baik perpustakaan fakultas maupun perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan bantuannya untuk memperlancar

penyusunan dalam mencari data-data untuk penyelesaian skripsi ini.

6. Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi dari skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang ilmu Manajemen Dakwah.

Bandar Lampung, 9 Desember 2021

Mutiara Ramadhani

1741030173



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Kajian Penelitian terdahulu yang relevan	9
H. Metode Penelitian.....	11
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II FUNGSI PENGORGANISASIAN DAN ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM	
A. Pengorganisasian	
1. Pengertian Pengorganisasian.....	17
2. Teori-teori Pengorganisasian.....	18
3. Asas-asas Pengorganisasian	20
4. Tujuan Pengorganisasian.....	22
5. Fungsi Pengorganisasian	24
6. Langkah-langkah Pengorganisasian.....	25

7. Bagian-bagian Pengorganisasian.....	27
B. Etos Kerja	28
1. Pengertian Etos kerja.....	28
2. Karakteristik Etos Kerja.....	29
3. Fungsi Etos Kerja.....	30
4. Tujuan Etos Kerja	31
5. Prinsip-prinsip Etos Kerja	31
6. Indikator etos kerja.....	33
7. Aspek-aspek pengukuran etos kerja.....	35
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja	38
9. Efek Etos Kerja	40

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN DARUL HUFFAZ PESAWARAN

A. Profil Pondok Pesantren Darul Huffaz pesawaran	41
1. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Darul Huffaz.....	41
2. Visi Misi dan Motto Pondok Pesantren Darul Huffaz.....	43
3. Letak Geografis Pondok Pesantren Darul Huffaz.....	44
4. Program, Peraturan dan Prinsip Pondok Pesantren Darul Huffaz.....	45
5. Tata Tertib Pondok Pesantren Darul Huffaz.....	48
6. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Darul Huffaz	50
7. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Darul Huffaz	50
B. Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus	57
1. Penentuan Kegiatan Yang Ingin Dicapai	57
2. Pengelompokan Pekerjaan	58
3. Hubungan Pimpinan Dengan Pengurus	59
4. Upaya Pondok Pesantren Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus.....	60
5. Aspek-aspek pengukuran Etos Kerja pengurus Pondok Pesantren.....	62

**BAB IV FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM
MEMBANGUN ETOS KERJA PENGURUS
PONDOK PESANTREN DARUL HUFFAZ**

A. Pembagian Pekerjaan (<i>Division Of Work</i>) Pengurus Pondok Pesantren	65
B. Pengelompokan Pekerjaan (<i>Departementalisasi</i>)	67
C. Penempatan Relasi Antar Bagian Di Pondok Pesantren	68
D. Koordinasi	68
E. Upaya Pondok Pesantren Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus	70
F. Aspek-aspek pengukuran Etos Kerja pengurus Pondok Pesantren	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Rekomendasi.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABLE

1. Saran dan Prasarana.....	50
2. Tata Tertib	48
3. Data Asatizh dan Guru	52



DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Darul Huffaz
Tahun 2020-2021 50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara (*Interview Guide*).
- Lampiran 2 : Surat Keterangan (SK) Judul Skripsi.
- Lampiran 3 : Surat Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol (Kesatuan Bangsa dan Politik) Kabupaten Pesawaran.
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Pondok Pesantren Darul Huffaz.
- Lampiran 5 : Brosur Pondok Pesantren Darul Huffaz.
- Lampiran 6 : Daftar Gambar di Lokasi Penelitian.
- Lampiran 7 : Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **“Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran”** untuk mempertegas gambaran yang jelas dan menghindari kemungkinan timbulnya salah penafsiran terhadap judul skripsi tersebut, maka terlebih dahulu penulis tegaskan beberapa istilah dalam judul diatas. Adapun istilah yang perlu ditegaskan adalah :

Pengorganisasian berasal dari kata organism (organisme) yang mempunyai arti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan keseluruhannya.¹

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²

pengorganisasian adalah langkah untuk merancang struktur formal, menetapkan, mengelompokkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas-tugas pokok, wewenang dan pendelegasian wewenang oleh pemimpin kepada staf dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan efisien.³

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pengorganisasian adalah suatu proses

¹ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1981)

² Kadarman S. J dan Jusuf Udara, *Pengantar Ilmu Manajemen* , (Prenhallindo, Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik APTIK : Jakarta, 2001), h. 82

³T.Hani Handoko, *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan Belas* (Yogyakarta: BPFE, 2003), h. 120.

penentuan pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, menempatkan kelompok kegiatan yang dimana bagian tersebut dipimpin oleh seseorang, serta yang didasari oleh wewenang dan tanggung jawab agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Etos, kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standard/prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri dari sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi”. Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti “moral, menunjukkan karakter bermoral”. Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia.⁴

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.⁵

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap yang naluriah yang berupa semangat dalam melakukan pekerjaan yang mana apabila seseorang memiliki keinginan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan maka etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap etos kerja cenderung rendah maka etos kerjanya akan rendah. Lingkungan juga memiliki pengaruh yang besar apabila lingkungan mendukung

⁴ Simon, Jensen, 8 *Etos Kerja*, (Malang, 1989), h. 45

⁵ *Ibid*, h. 45

⁶ *Ibid*, h.46

seseorang yang melakukan usaha dan semangat dalam melakukan pekerjaannya maka etos kerjanya pun tinggi. Dan etos kerja yang dimaksud dalam tulisan diatas menyangkut bagaimana etos kerja pengurus dalam melaksanakan kewajibannya atau pekerjaannya, karena setiap manusia yang bekerja harus mempunyai etos kerja yang baik.

Pondok Pesantren merupakan dua kata mengandung satu pengertian. Pondok Pesantren berasal dari bahasa arab yaitu *Funduk* yang berarti rumah penginapan, hotel, atau asrama.⁷ Menurut Wardoyo Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan yang lengkap dengan asramanya. memberikan pendidikan dan pengajaran Agama Islam tingkat lanjut dengan sistem individual.⁸

Pondok pesantren dapat diartikan sebagai suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama Islam sekaligus tempat berkumpul dan tempat tinggalnya. Tidak hanya sebagai tempat pengkajian agama melainkan pondok pesantren juga sebagai wahana pemberdayaan umat.

Begitu juga dengan Pondok Pesantren Darul Huffaz suatu lembaga dakwah yang mencetak Da'I dan Dai'yah yang juga memiliki kemampuan menghafal Al-Qur'an yang mana merupakan tujuan Pondok Pesantren Darul Huffaz. Pondok Pesantren Darul Huffaz bertempat di Desa Bernung Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang dimaksud dengan judul penelitian ini adalah usaha yang dilakukan pimpinan dalam menerapkan pengorganisasian dengan menumbuhkan etos kerja pengurus guna memberikan dampak yang signifikan terhadap Pondok Pesantren.

Agar ruang lingkup masalah tidak terlalu luas atau lebar sehingga penelitian ini bisa lebih fokus untuk dilakukan, maka

⁷ Marwan Saridjo, *Sejarah Pondok Pesantren*, (Jakarta, Dharma Bakti, 1979), h. 35-38.

⁸ Wardoyo, et. al. *Laporan Penelitian Dan Seminar Pendidikan Pada Perguruan Agama*, Jakarta, h. 87.

penulis memberikan batasan masalah. Batasan masalah yang diambil dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengurus yayasan dan ustadz atau ustadzah Pondok Pesantren Darul Huffaz.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tugas pokok setiap pengurus yayasan dan ustadz atau ustadzah saja.

B. Latar Belakang

Manajemen suatu hal yang sangat penting untuk menjalankan organisasi, baik berupa perkembangan sumber daya manusia ataupun dalam pengelolaan organisasi. Manajemen juga memiliki dampak yang sangat krusial dalam terbentuk organisasi dimana mampu menggerakkan organisasi tersebut dengan baik dan benar.

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi yang mana mampu memberikan kontribusi dalam menjalankan organisasi tentunya dalam menentukan pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan, penempatan relasi antar bagian serta koordinasi. Dengan adanya pengorganisasian yang berjalan dengan baik maka dapat dikatakan suatu organisasi itu baik, pengorganisasian juga mampu memberikan dampak yang positif yaitu salah satunya memiliki motivasi dalam bekerja ataupun etos kerja.

Pengorganisasian merupakan kegiatan awal dari segala kegiatan manajerial yang dilaksanakan untuk dan mengatur segala sumber yang diperlukan termasuk didalamnya adalah unsur manusia., sehingga segala tugas dapat terselesaikan dengan baik dan sukses. Tujuan pengorganisasian yaitu untuk mengarahkan individu-individu bekerjasama secara efektif.⁹ Sehingga organisasi tersebut mampu berjalan dengan baik.

Koordinasi yang kuat dan komunikasi yang baik antar anggota merupakan hal sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk kemajuan bersama. Untuk tercapainya tujuan tersebut dibutuhkan

⁹ R. Terry, G, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1993)

organisasi yang sangat baik dan teratur. Memiliki kesatuan dalam berpendapat juga hal yang patut ada dalam organisasi. Kemajuan organisasi dapat tercapai apabila pengorganisasian tersebut berjalan dengan baik terlebih dalam pengorganisasian suatu pekerjaan akan berjalan dengan lebih mudah dan sesuai dengan waktu.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu bergantung satu sama lain. Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengenal berbagai jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan diantara kita menjalani sebagian besar dari kehidupan dalam organisasi-organisasi, kita merupakan anggota organisasi yang dinamakan keluarga, menjadi anggota dari organisasi di tempat kerja, berpartisipasi aktif sebagai anggota organisasi pendidikan sebagai murid, serta sebagai mahasiswa, kita anggota organisasi yang dinamakan masyarakat pada umumnya dapat dikatakan bahwa organisasi-organisasi dibentuk oleh manusia. Tujuannya untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu yang tidak mungkin dilaksanakan secara individual.

Etos kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang secara naluriah dimana setiap etos kerja memiliki pengaruh dalam berjalannya suatu organisasi apabila seorang tersebut memiliki etos yang tinggi maka kinerjanya akan tinggi namun apabila sebaliknya maka kinerjanya pun rendah

Seorang manusia memiliki sifat dasar dalam dirinya, sifat untuk merasa marah, kesal, lelah, semangat dan bahagia sifat ini juga mempengaruhi diri manusia dalam terciptanya etos kerja yang didukung dengan faktor lingkungan yang mendukung terciptanya etos kerja. Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di atas bahwa etos kerja mempunyai dasar nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-

masing pribadi¹⁰. Sehingga munculnya rasa tanggung jawab serta rajin ataupun akhlak yang berasal dari budaya yang terdapat di Pondok Pesantren.

Pondok Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang tumbuh berkembang di Indonesia. Merupakan aset nasional dan memiliki peran yang sangat besar, karena Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki akar budaya kuat di masyarakat.

Dilihat dari sejarah perkembangannya, Pondok Pesantren tetap *eksis* dan *konsisten* menjalankan fungsinya sebagai pusat pengajaran ilmu agama Islam (*Taffaquh fi ad-Dien*) yang melahirkan kader ulama, ustadz, mubaligh yang kehadirannya sangat dibutuhkan untuk masyarakat. Oleh karena itu, pondok pesantren sebagai lembaga dakwah dan lembaga pengembangan masyarakat fungsi-fungsi tersebut diharapkan dapat terus dikembangkan di masa akan datang¹¹.

Pondok pesantren Darul Huffaz merupakan Pondok yang memiliki tujuan dalam mencetak santri penghafal Al-Qur'an, Pondok Pesantren Darul Huffaz bertempat di Desa Bernung Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, Pondok Pesantren ini sudah menerapkan pengorganisasian dalam menjalankan organisasinya, Pondok Pesantren Darul Huffaz di Pimpin Oleh KH. Nursalam Abdul Muthalib, yang saat ini Pondok Pesantren Darul Huffaz yang memiliki jumlah santri putri 604 dan jumlah santri putra 775 dengan tenaga pengajar berjumlah 123 orang.

Pondok Pesantren Darul Huffaz yang berfokus pada penerapan pendidikan hafalan Al-Qur'an kepada setiap santri, serta pengurus karena pondok pesantren ini memiliki tujuan agar pendidikan Al-Quran dapat terlaksana dengan baik dan mampu menghantarkan santri serta alumni menjadi hafizh dan hafizhah

¹⁰<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definis-fungsi-cara.html>.(Diakses pada tanggal 09-05-2021 21:00)

¹¹ Mahpuddin Noor, *Potret Dunia Pesantren*,(Bandung: Humaniora, 2007), h. 71

yang mumpuni serta berprestasi dalam bidang ilmu agama Islam. Oleh karena itu, pengurus juga memiliki peran yang penting sebagai contoh terhadap santri, guru dan staff agar dapat terus mengamalkan hafalan yang sudah dihafalkan sebelumnya.

Maka dalam hal ini pondok pesantren menjadi wadah dakwah yang dituntut untuk mampu mengkoordinasi setiap elemen yang ada didalamnya. Sehingga pondok pesantren memerlukan pengorganisasian yang baik dari para pengurus pesantren, peranan pengorganisasian akan mencapai langkah yang tepat dan akurat bila dikemas dengan bagus dan terkonsep secara jelas dan matang agar mampu mewujudkan ajaran agama dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi (pondok pesantren) tersebut. Terkait dengan hal itu, dalam upaya mewujudkan penerus dakwah islam yang dikehendaki Allah SWT, yakni terciptanya suatu kondisi generasi rohani yang tangguh, handal, cerdas dan universal. Etos kerja yang terdapat di pondok pesantren ialah memiliki peran yang penting, yang mana pengorganisasian sudah berjalan dengan baik dan benar akan timbulnya etos kerja yang diinginkan sehingga setiap pengurus mampu menjalankan tugas ataupun pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Dari hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa Pondok Pesantren Darul Huffaz untuk menjalankan pondok pesantren ini yakni dengan cara sistem keluarga yang mana setiap pengurus yayasan pondok pesantren dipegang utuh oleh darah keturunan dari pendiri pondok pesantren, sehingga penulis tertarik untuk diteliti karena penulis ingin melihat fungsi pengorganisasian seperti apa yang dilakukan oleh pondok pesantren, upaya-upaya yang dilakukan oleh pondok pesantren agar mencapai tujuan pondok pesantren sehingga juga dapat melihat etos kerja yang terdapat pada pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz, maka penulis mengangkat persoalan tersebut menjadi topic pembahasan skripsi.

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Gedong Tataan Pesawaran untuk mengetahui lebih lanjut peran Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus serta dengan kendala-kendala di dalamnya. Sedangkan sub-fokus dari penelitian ini adalah syukur, tanggung jawab dan semangat kerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah Bagaimana Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Gedong Tataan Pesawaran?

E. Tujuan Masalah

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk Melihat Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos Kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Gedong Tataan Pesawaran.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan secara teoritis maupun praktik adalah:

a. Manfaat secara teoritis

- 1) Untuk mengetahui bagaimana teori fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja pengurus.
- 2) Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan *keuntungan* pengetahuan khususnya mengenai fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja pengurus.

b. Manfaat secara praktis

- 1) Sebagai penyumbang pemikiran data keilmuan di bidang fungsi manajemen, khususnya fungsi pengorganisasian dan etos kerja.
- 2) Manfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian terdahulu, telah ditemukan beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan ataupun serupa dengan penelitian ini, yaitu terkait dengan fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja pengurus, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Diana Apriliana, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung Tahun 2018, dengan judul “Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren Miftahul Huda Kecamatan Sumber Jaya Lampung Barat”. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus di Pondok Pesantren Miftahul Huda Kecamatan Sumber Jaya Lampung Barat sudah baik dan dapat dikatakan sudah berkualitas.¹²
2. Lia Ariani, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung Tahun 2019, dengan judul “Manajemen Tahfizh Al-Qur’an Pondok Pesantren Daarul Huffazh Desa Bernung Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran”. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam

¹² Diana Aprilia, ” Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren Miftahul Huda Kecamatan Sumber Jaya Lampung Barat” (UIN Raden Intan Lampung, 2018)

melaksanakan program tahfizh Al-Qur'an di Pondok Pesantren Daarul Huffazh belum bisa dikatakan berjalan secara maksimal terutama pada fungsi pengawasan atau evaluasi sehingga menyebabkan banyak santri yang belum mampu mencapai target hafalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹³

3. Misbakhul Munir, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Kounikasi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2017, dengan judul “Implementasi Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Al-Ishlah Desa Sukadamai Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan”. Hasil dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaan implementasi fungsi pengorganisasian pondok pesantren al-ishlah secara umum dilaksanakan kurang baik, baik divisi bidang inti maupun kepengurusan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antara pengorganisasian pondok pesantren yang kurang wajar tumpang tindih dalam pembagian tugas, kurang perencanaan yang memadai, kurang pengurus yang handal, kurang partisipasi manajemen dalam membentuk keikutsertaan para pengurus dalam memotivasi seluruh personil yang terlibat.¹⁴
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai”. Hasil penelitian menunjukkan variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi yang dilihat dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial etika kerja Islam memberikan dampak yang lebih tinggi pada karyawan. Hasil mendukung

¹³ Lia Ariani, “Manajemen Tahfizh Al-Qur'an Pondok Pesantren Daarul Huffazh Desa Bernung Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran” (UIN Raden Intan Lampung, 2019)

¹⁴ Misbakhul Munir, “Implementasi Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Al-Ishlah Desa Sukadamai Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan” (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

teori bahwa semakin baik etika kerja karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas.¹⁵

H. Metode penelitian

Metode penelitian pada dasarnya ialah cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode juga merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran-pikiran dengan cara seksama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang dikaji secara sistematis mengenai berbagai jenis masalah dimana pemahamannya memerlukan pengumpulan data penafsiran fakta-fakta. Jadi, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan.¹⁶ Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, aktivitas sosial dan lain-lain. Penelitian lapangan bisa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Pondok Pesantren Darul Huffaz dan Pengurus. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian secara langsung di Pondok Pesantren Darul Huffaz Kecamatan Gedong

¹⁵ Fizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pda Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)*, (Skripsi Program Studi Manajemen, 2016), h.8

¹⁶ Kartini Kertono, *Pengantar Metodologi Riset Social Cetak ke VIII*, (Bandung : Madar Maju, 1996), h. 32.

Tataan Kabupaten Pesawaran guna mendapatkan data-data yang di butuhkan terkait penelitian ini.

b. Sifat penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif (*Descriptif Research*). Deskriptif adalah metode mengumpulkan informasi aktual dan cermat yang melukiskan gejala yang ada dengan mengidentifikasi masalah, metode deskriptif ini digunakan untuk melukiskan secara fakta atau karakteristik populasi tertentu. Data yang di kumpulkan berupa kata-kata, gambaran, dengan demikian laporan penelitian berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan, data yang di dapat berasal dari data wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.¹⁷

2. Sumber Data

sumber data adalah subjek dimana data itu diperoleh, adapun sumber data yang ada pada penelitian ini adalah :

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau yang mana didapat melalui dari pengurus khususnya pengurus yayasan. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain: observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner.¹⁸

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).¹⁹ Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal dan lain-lain.

¹⁷ *Ibid*, h. 7.

¹⁸ Eny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makassar : Lembaga dan Penerbitan Univeraitas Muhammadiyah Makassar, 2017), h. 110.

¹⁹ *Ibid*, h. 111.

Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui literature yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencatat peristiwa-peristiwa atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang sesuai dan relevan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Metode Interview (Wawancara)

Metode Interview adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam.²⁰ Dalam definisi lain, wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara pewawancara dan wawancara yang ingin diwawancarai dengan menggunakan pedoman wawancara.

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara terpimpin (*interview guide*) yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti. Dengan metode ini penulis menyiapkan pedoman dan pertanyaan yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti.²¹

Wawancara ini ditunjukkan untuk memperoleh data dan informasi mengenai fungsi pengorganisasian dan etos

²⁰ Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2008), h. 68.

²¹ Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), h.84

kerja pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

b. Teknik Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat. Teknik ini digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan tingkah laku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi yang digunakan penulis yaitu berupa observasi *non partisipan*²², yaitu penulis tidak terlibat secara langsung, melainkan hanya sebagai pengamat.

Metode observasi tersebut digunakan penulis untuk menggali sumber data dan informasi yang berkaitan dengan fungsi pengorganisasian dan etos kerja pengurus yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.²³ Teknik dokumentasi juga dapat diartikan sebagai teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani yaitu benda-benda tertulis, buku-buku, majalah, catatan harian, dan dokumen perusahaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan.²⁴

Pada penelitian ini, dokumentasi yang ingin diperoleh oleh penulis adalah segala bentuk data dan dokumen yang terdapat pada Pondok Pesantren Darul Huffaz yang terkait dengan fokus penelitian.

²² Sugioyo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 145.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 145.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h.11

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif analisa data dilakukan dengan menyesuaikan pada fokus penelitian yaitu Fungsi Pengorganisasian Dalam Membangun Etos kerja Pengurus Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Gedong Tataan Pesawaran, kemudian melakukan pengaturan data secara logis dan sistematis. Analisa data dilakukan sejak awal peneliti terjun ke lapangan hingga pada akhir penelitian.²⁵

Setelah data sudah dikumpulkan, kegiatan selanjutnya yang dilakukan adalah menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, objek-objek, pola-pola dalam data. Dengan demikian laporan penelitian berisi kutipan-kutipan data untuk memberi penyajian laporan tersebut, data berasal dari naskah wawancara, catatan harian, dan dokumentasi.²⁶ Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah penulis menganalisa data yang diperoleh dalam pelaksanaan penulisan, tentunya data yang dianalisa tersebut merupakan data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang harus diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan.

Setelah data diolah dan diklasifikasi, maka tahap berikutnya data tersebut akan dianalisa dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dari rangkaian yang bersifat khusus yang diambil dari individu kemudian ditarik pada kesimpulan yang bersifat umum.

Pada tahap terakhir pada penulisan ini adalah menarik sebuah kesimpulan dimana penulis menggunakan cara berfikir deduktif, yaitu menarik satu kesimpulan yang bertitik tolak dari pengetahuan umum digunakan untuk menilai suatu kejadian yang khusus.

²⁵ Rulam Ahmad, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzza Media, 2014), h. 229.

²⁶ *Ibid.*, 7 .

I. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini yaitu untuk mempermudah pembahasan penelitian, maka dari itu penulis akan membagi ke dalam lima bab yang berbentuk narasi atau uraian dan tentunya saling berkaitan antara satu bab dengan bab yang lainnya.

Bab I : Pendahuluan. Pada bab ini akan di deskripsikan mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Teori. Pada bab ini akan di deskripsikan tentang teori-teori pendukung tentang penelitian sesuai judul dari penelitin ini mengenai fungsi pengorganisasian dalam membangun etos kerja pengurus pondok pesantren/ lembaga pendidikan Islam.

Bab III : Deskripsi Objek Penelitian. Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum Pondok Pesantren Darul Huffaz Di Gedong Tataan Pesawaran, yang terdiri dari : Sejarah, Visi dan Misi, Program Pondok dan Struktur Organisasi.

Bab IV : Analisa Penelitian. Pada bab ini berisikan tentang hasil dari penelitian yang terdiri dari : Analisis data penelitian dan Temuan penelitian.

Bab V : Penutup. Pada bab ini berisikan tentang penutup sebagai akhir dari penelitian yang terdiri dari : Kesimpulan dan Saran.

Kemudian pada bagian akhir skripsi terdapat daftar pustaka yang menjadi referensi penulis dalam penelitian skripsi yang berjudul fungsi pengorganisasian dalam membentuk etos kerja pengurus pondok pesantren, serta lampiran-lampiran selama melakukan penelitian.

BAB II

FUNGSI PENGORGANISASIAN DAN ETOS KERJA

A. Pengorganisasian

1. Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan awal dari segala kegiatan manajerial yang dilaksanakan untuk dan mengatur segala sumber yang diperlukan termasuk didalamnya adalah unsur manusia., sehingga segala tugas dapat terselesaikan dengan baik dan sukses. Tujuan pengorganisasian yaitu untuk mengarahkan individu-individu bekerjasama secara efektif.¹

Menurut para ahli ada beberapa pengertian tentang pengorganisasian diantaranya ialah :

Menurut George R. Terry *organizing is the stablishing of effective behavioral relationship among persons so that they may work together efficiently and gain conditions for the purpose the achieving some goal or objective.* Artinya :

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.²

Malayu S. P Hasibuan, Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang di perlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas ini, menyediakan alat-alat yang perlu diperlukan, menetapkan

¹ R. Terry, G, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1993)

² Hasibuan, Malayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 118.

wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.³

M. Manullang organisasi dalam arti dinamis (pengorganisasian) adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama secara efektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan diferensiasi tugas-tugas.⁴

dari beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengorganisasian adalah suatu proses menentukan dan membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya masing-masing yang didalamnya memiliki tanggung jawab atas tugas ataupun pekerjaan yang diberikan sehingga tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

2. Teori-Teori Pengorganisasian

a. Teori Fusi (the fusion theory)

Teori fusi tentang organisasi menekankan adanya dan bekerjanya suatu proses fusi dalam bidang pengorganisasian.

Menurut penganut teori fusi, sebuah organisasi berusaha untuk menggunakan individu guna melaksanakan tujuan-tujuannya dan sebaliknya, individu mengharapkan untuk mencapai tujuan-tujuannya sendiri melalui organisasi yang bersangkutan. Titik berat dilakukan atas kelakuan, yang sebagian besar berhubungan dengan peran, dan bukanlah pekerjaan modifikasi. Individu yang bersangkutan misalnya mencari harta, harmoni, kebebasan mengambil keputusan dan prestasi optimum melalui suatu proses personalisasi.

³ *Ibdi*, h. 118-119

⁴ *Ibdi*, h. 119-120.

b. Teori Sistem (the system theory)

Pada teori sistem, pengorganisasian dianggap sebagai suatu sistem variabel-variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Bagian-bagian pokok sistem pengorganisasian adalah :

- 1) Individu.
- 2) Organisasi formal atau penyusunan fungsi-fungsi.
- 3) Organisasi informal.
- 4) Pola-pola kelakuan terbaik yang timbul dari syarat-syarat peranan organisasi yang bersangkutan dan persepsi peranan individu.
- 5) Lingkungan fisik dimana pekerjaan pelaksanaan.

c. Teori kuantitatif (the quantitative theory)

Teori kuantitatif memberikan suasana objektivitas kepada studi tentang pengorganisasian sekalipun ia hanya mencakup suatu bagian dari pada pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi pekerjaan pengorganisasian. Misalnya kepemimpinan, lingkungan dan komunikasi ditiadakan dalam analisa yang bersangkutan.⁵

Faktor-faktor yang dapat dihitung dipergunakan terhadap faktor-faktor seperti misalnya besarnya kesatuan organisasi, jumlah keputusan-keputusan yang dibuat oleh setiap manajer dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Sudah dapat dipastikan bahwa model-model matematis akan disempurkan untuk studi pengorganisasian.⁶

⁵ George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung, PT. Alumni, 2006), h. 285-286)

⁶ *Ibid*, h. 286

3. Asas-Asas Pengorganisasian

Untuk terwujudnya suatu organisasi yang baik, efektif, efisien serta sesuai dengan kebutuhan, secara selektif harus didasarkan pada asas-asas (prinsip-prinsip) organisasi, sebagai berikut :

1. *Principle Of Organizational Objective* (asas tujuan organisasi)

Menurut asas ini tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) atau untuk memberikan pelayanan (*public organization*). Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.⁷

2. *Principle of Unity of Objective* (asas kesatuan tujuan)

Menurut asas ini, didalam organisasi (perusahaan) harus ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau, jika tidak ada kesatuan.⁸

3. *Principle of Unity of Command* (asas kesatuan perintah)

Menurut asas ini, hendaknya setiap bawahan menerima perintah ataupun memberikan pertanggung jawaban hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahan.

4. *Principle of the Span of Manajement* (asas rentang kendali)

Menurut asas ini, seorang manager hanya dapat memimpin secara efektif sejumlah bawahan tertentu, misalnya 3 sampai 9 orang. Jumlah orang ini tergantung kecakapan dan kemampuan manager bersangkutan.

⁷ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1981), h. 64

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 24.

5. *Principle of Delegation of Authority* (asas pendelegasian wewenang)

Menurut asas ini, hendaknya pendelegasian wewenang dari seseorang atau sekelompok orang kepada orang lain jelas dan efektif, sehingga iya mengetahui wewenang.⁹

6. *Principle of Parity of Authority of Responsibility* (asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab)

Menurut asas ini, hendaknya wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab yang timbul karenanya harus sama besarnya, hendaknya wewenang yang harus didelegasikan tidak meminta pertanggung jawaban yang lebih besar dari wewenang itu sendiri atau sebaliknya. Misalnya, jika wewenang sebesar X, tanggung jawabnya pun harus sebesar X pula.

7. *Principle of Responsibility* (asas tanggung jawab)

Menurut asas ini, hendaknya pertanggung jawaban terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang (*line authority*) dan pelimpahan wewenang, seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut.

8. *Principle of Departmentation* (*principle of division of work* = asas pembagian kerja)

Menurut asas ini, pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (department) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

9. *Principle of Personnel Placement* (asas penempatan personalia)

Menurut asas ini, hendaknya penempatan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan,

⁹ *Ibid*, h. 68-69.

keahlian dan keterampilannya (*the right man, in the right job*) mismanajemen penempatan harus dihindarkan. Efektifitas organisasi yang optimal memerlukan penempatan karyawan yang tepat. Untuk itu harus dilakukan seleksi yang objektif dan berpedoman atas *job specification* dari jabatan yang akan diisinya.

10. *Principle of Scalar Chain* (asas jenjang berangkai)

Menurut asas ini, hendaknya seluruh perintah/wewenang dari atas ke bawah harus merupakan mata rantai vertical yang jelas dan tidak terputus-putus serta menempuh jarak terpendek. Sebaliknya pertanggung jawaban dari bawahan ke atasan juga melalui mata rantai vertical, jelas dan menempuh jarak terpendek.

11. *Principle of Efficiency* (asas efisiensi)

Menurut asas ini. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.

12. *Principle of Continuity* (asas kesinambungan)

Organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

13. *Principle of Coordination* (asas koordinasi)

Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas organisasi lainnya. Koordinasi dimaksudkan untuk mensinkronkan dan mengintegrasikan segala tindakan, supaya terarah kepada sasaran yang ingin dicapai.¹⁰

4. Tujuan Pengorganisasian

Tujuan pengorganisasian adalah agar dalam pembagia tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Adapun tujuan pengorganisasian yaitu :

¹⁰ *Ibid.*, h. 30-31

1. Membantu Kordinasi

Memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja secara koordinatif agar tujuan organisasi dapat melaksanakan dengan mudah dan efektif. Koordinasi dibutuhkan tatkala harus membagi unit kerja yang terpisah dan tidak sejenis, tetapi berada dalam suatu organisasi.

2. Memperlancar Pengawasan

Membantu pengawasan dalam menetapkan seorang anggota manajer yang berkompentensi dalam setiap unit organisasi. Dengan demikian sebuah unit dapat ditempatkan dalam organisasi secara keseluruhan, agar dapat mencapai sasaran kerjanya walaupun dengan lokasi yang tidak sama. Unit-unit operasional yang identik dapat disatukan dengan sistem pengawasan yang identik pula secara terpadu.

3. Memaksimalkan Manfaat Spesialisasi

Membantu seorang menjadi lebih ahli dalam pekerjaan tertentu. Spesialisasi pekerjaan dengan dasar keahlian dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, sehingga kemanfaatan produk dapat memberikan kepuasan dan memperoleh kepercayaan masyarakat pengguna.

4. Penghematan Biaya

Tumbuh pertimbangan yang berkaitan dengan efisien. Dengan demikian pelaku organisasi akan selalu berhati-hati dalam setiap akan menambah unit kerja baru yang notaben menyangkut penambahan tenaga kerja yang relative banyak membutuhkan biaya tambahan berupa gaji/upah.

5. Meningkatkan kerukunan hubungan antar manusia

Masing-masing pekerja antar unit kerja dapat bekerja saling melengkapi, mengurangi kejenuhan,

menumbuhkan rasa saling membutuhkan, mengurangi pendekatan materialistic, untuk itu pihak manajer harus mampu mengadakan pendekatan sosial dengan penanaman rasa solidaritas dan berusaha menampung serta menyelesaikan berbagai perbedaan yang bersifat individual.¹¹

5. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan desain sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja sama secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.¹²

Pengorganisasian memiliki beberapa fungsi yang meliputi penentuan perhitungan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, mengelompokkan kegiatan, menempatkan kelompok kegiatan, bagian tersebut dikepalai oleh seorang atasan atau pimpinan serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakannya.¹³

pengorganissian (*organizing*=pembagian kerja) berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (*organizing*) dan organisasi (*organization*) berbeda. Organisasi berasal dari kata *organizem* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang

¹¹ Rasi Firdani, "Tujuan Pengorganisasian," blogspot, 2013, <http://rasifirdani.blogspot.co.id/2013/03/tujuan-pengorganisasian-dan-syarat.html> (Diakses pada tanggal 09-05-2021, 20:00)

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), h. 118

¹³ M.Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghali Indonesia, Jakarta 1981, h.

diintegritaskan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu samalain terikat oleh hubungan keseluruhannya.¹⁴

Malayu S. P. Hasibuan, Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, edangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (sub-sistem), serta penentuan hubungan-hubungan.¹⁵

George R. Terry, “Pengorganisasian memiliki pengertian sebagai tindakan mengusahakan hubungan-hubungan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif dan efisien, dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu”.¹⁶

Koontz & O’Donnel, “pengorganisasian manajer meliputi penentuan penggolongan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tujuan perusahaan, pengelompokan kegiatan-kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer, serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya”.¹⁷

6. Langkah-Langkah Pengorganisasian

- a. Manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai, apakah *profit motive* dan *service motive*.
- b. Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan dan menspesifikasikan

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2011), h. 188

¹⁵ *Ibid*, h. 121

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*, h. 122

kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

- c. Pengelompokan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama. Kegiatan-kegiatan bersamaan dan berkaitan erat disatukan ke dalam satu departemen atau satu bagian.
- d. Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen.
- e. Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian.
- f. Peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas-tugas setiap individu karyawan, supaya tumpang tindih tugas dihindarkan.
- g. Tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi apa yang akan dipakai, apakah *line organization*, *line and staff organization* atau *function organization*.
- h. Struktur (*organization chart* = bagan organisasi), artinya manajer harus menetapkan struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan, apa struktur organisasi “segitiga vertical, segitiga horizontal, berbentuk lingkaran, berbentuk setengah lingkaran, berbentuk kerucut vertical/horizontal ataukah berbentuk oval”.

Jika langkah-langkah pengorganisasian diatas dilakukan dengan baik dan benar dan berdasarkan ilmiah maka organisasi yang disusun akan baik, efektif, efisien,

dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.¹⁸

7. Bagian-bagian Pengorganisasian

Sebagaimana dikemukakan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert bahwa terdapat empat bagian yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian, keempat pengorganisasian tersebut adalah pembagian kerja (*Devision Of Work*), pengelompokan pekerjaan (*Departementalization*), penentuan relasi antar bagian dalam organisasi (*Hierarclry*, serta penentuan mekanisme untuk mengintegrasikan aktivitas antar bagian dalam organisasi atau koordinasi (*Coordination.*)¹⁹ Adapun penjelasan tentang keempat bagian pengorganisasian tersebut adalah:

a. Pembagian Kerja (*Devision Of Work*)

Pembagian kerja adalah pengelompokan kegiatan kerja ke dalam departemen yang sama dan secara logis berhubungan, sehingga tiap bagian yang dilakukan tahu secara jelas aktivitas-aktivitas mana yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawab.

b. Pengelompokan Pekerjaan (*Departementalization*)

Setelah pekerjaan dispesifikasikan, maka kemudian pekerjaan-pekerjaan tersebut dikelompokkan atau dibagi-bagi berdasarkan dari kriteria tertentu sejenisnya. Pengelompokan pekerjaan dapat juga diartikan sebagai pengelompokan aktivitas anggota ke dalam bagian yang lebih kecil lagi dalam sebuah organisasi.

¹⁸ Manullang, Dasar-dasar Manajemn, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1981), h.

¹⁹ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta Prenada Media Group, 2005), h. 153

c. Penentuan Relasi Antar Bagian Dalam Organisasi (*Hierarclry*)

Setelah pekerjaan dikelompokkan akan didepartemenkan kemudian kita masuk kepada proses penentuan hierarki atau relasi antar bagian dalam suatu organisasi. Adapun yang dimaksud dengan hierarki adalah tatanan hubungan formal antara atasan dan bawahan. Sebaiknya yang lahir akibat terbentuknya susunan organisasi melalui sejumlah tingkatan pertanggung jawab yang satu sama lain berhubungan erat dan jalin menjalin.

d. Koordinasi (*Coordination*)

Bagian akhir dari proses pengorganisasian adalah koordinasi. Setelah pekerjaan dibagi, ditentukan bagian-bagiannya, hingga ditentukan hierarki organisasinya, maka langkah berikutnya adalah bagaimana agar pembagian kerja yang telah dilakukan beserta penentuan design organisasinya berjalan efektif dan efisien. Disinilah peran dari koordinasi diperlukan sebagai bagian terakhir dari pengorganisasian. Koordinasi pada dasarnya adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif, tanpa koordinasi, berbagai kegiatan yang dilakukan disetiap organisasi tidak akan terarah dan cenderung hanya membawa visi masing-masing bagian. Dikhawatirkan, tidak terkoordinasinya setiap bagian justru akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif

mengenai tatanan. Dengan kata lain *ethos* adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.²⁰

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.²¹

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal.²²

Dari pernyataan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sifat ataupun sikap yang terlahir dari diri sendiri yang apabila dilatih maka akan memunculkan sikap positif dan berpengaruh baik dimana dapat menghasilkan beberapa sikap seperti kerja keras, disiplin serta tekun dalam mengerjakan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

2. Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi yaitu :

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.

²⁰ <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>.(Diakses pada tanggal 09-05-2021 21:00)

²¹ Khasanah, Uswatun, *Etos Kerja Saran Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta : Harapan Utama, 2004), h. 8

²² Tamara, *Toto, Membangun Etos Kerja Islam*. (Jakarta : Gema Insani Pers, 2002)

- b. Memiliki orientasi kemasa depan.
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- d. Kerja keras serta menghargai waktu.
- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
- f. Hemat dan sederhana.
- g. Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- d. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.²³

3. Fungsi Etos Kerja

Secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

- a. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan
Etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau perbuatan. Dengan demikian kerja akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

²³ Darodjat Achmad Tubagus, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, (PT. Refika Aditama : Bandung, 2015)

- b. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas
Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.
- c. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak
Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.²⁴

4. Tujuan Etos Kerja

Tujuan etos kerja dapat disebutkan, diantaranya:

- a. Sebagai penjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- b. Membuka komunikasi antar sesama pegawai/karyawan.
- c. Meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja sehingga meminimalisir kesalahan dalam bekerja.²⁵

5. Prinsip-prinsip Etos Kerja

Prinsip-prinsip etos kerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. *Commitement*, yakni memiliki niat yang kuat dan tidak ada kata menyerah dalam menghadapi suatu tantangan.
- b. *Confidence*, yakni percaya diri, memiliki keberanian untuk pengambilan keputusan dan berani menerima segala resiko.
- c. *Cooperative*, yakni terbuka dan kerja sama dalam mengembangkan diri.

²⁴ *Ibid*

²⁵ Rina Mareta sari, Fitri Nuraini, “Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Kasus Karyawan KAP Drs. Chandra Dwiyanto di Surabaya”, *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol. 14, No. 1 (2018) : h. 10-21

- d. *Care*, yakni sangat perhatian terhadap segala hal meskipun hal-hal yang bersifat kecil.
- e. *Creative*, selalu mencari terobosan pada hal-hal yang baru.
- f. *Challenge*, yakni hambatan merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi untuk diselesaikan.
- g. *Calculation*, yakni tindakan dan keputusan yang harus dipertimbangkan secara objektif dan factual secara teratur.
- h. *Communication*, yakni selalu menjalin komunikasi dan memperbanyak jaringan kerja (*net working*).
- i. *Competiveness*, yakni senang berkompetisi sebagai dasar untuk menjadi orang yang terbaik. Demikian juga sebagai dasar untuk selalu berintropeksi, mencari kelemahan dan kekurangan dan segera mencari solusinya.
- j. *Change*, yakni tidak takut terhadap perubahan, bahkan memiliki perasaan sennag terhadap perubahan (*spirit of change*). Sadar bahwa dunia tidak abad, segala sesuatu akan berubah dan mengalir.

Usaha-usaha yang perlu dikembangkan dalam meningkatkan kualitas etos kerja, diantaranya:

1. Pembinaan disiplin

Pemegang kebijakan diklat harus selalu memupuk dan mampu menumbuhkan disiplin bagi karyawan/pegawai, terutama disiplin diri.

2. Pemberian kompensasi

Setiap karyawan/pegawai memiliki karakteristik, yang satu sama lain boleh jadi berbeda. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari pemegang kebijakan agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Pemberian penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting dalam menumbuhkan etos kerja dan meningkatkan kinerja. Dan melalui penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

4. Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal melalui panca indera. Persepsi yang baik dimiliki oleh pegawai akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif sekaligus akan meningkatkan kualitas produktivitas kerja.²⁶

6. Indikator Etos Kerja

Adapun Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.²⁷

a. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima

²⁶ *Ibid*

²⁷ Salamun, Sumardi, Sadila, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah, *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, 1995)

sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas yang wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesanggupan.

e. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :²⁸

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.

²⁸ Kusnan, A., & Airlanga, U, *Analisi Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tepat III, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2)*, Surabaya, Malang, 2004.

- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati hanya bentuk rutinitas hidup.

7. Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan, arti sukses dipandang relative oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan 8 etos kerja sebagai berikut :²⁹

- a. Kerja adalah rahmat : Bekerja tulus penuh syukur

Bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas tingkat yang lebih tinggi sehingga bisa tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

- b. Kerja adalah amanah : Bekerja benar penuh tanggung jawab

Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat

²⁹ Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta : PT . Spirit Mahrdirka, 2005)

untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.

c. Kerja adalah panggilan : Bekerja tuntas penuh integritas

Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, dosen dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka perlu diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

d. Kerja adalah akualisasi : Bekerja keras penuh semangat

Akualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras, kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri, dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

e. Kerja adalah ibadah : Bekerja serius penuh kecintaan

Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang,

berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika semua didasari dengan cinta jadi bekerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.

f. Kerja adalah seni : Bekerja cerdas penuh kreatifitas

Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. Kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan startegi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

g. Kerja adalah kehormatan : Bekerja tekun penuh keunggulan

Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangku suatu posisi tertentu dan mengajarkan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun.

h. Kerja adalah pelayanan : Bekerja paripurna penuh kerendahan hati

Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya, cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengndang pendapatan untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatkan kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.³⁰

³⁰ Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2001).

9. Efek Etos Kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul, Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kencana Penanda Media, 2006)

Amien Rais M, *Cakrawala Islam : Antara Cita dan Fakta*, (Bandung : Mizan, 1989)

Aminudin Rayad dan Baihaki, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*,
Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam,
(Jakarta, 1986)

Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta,
2001

Arifin HM, Kapita, *Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1991)

Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015)

Darodjat, Achmad Tubagus, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, (PT. Refika Aditama : Bandung, 2015)

Eny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makassar : Lembaga dan Penerbitan Univeraitas Muhammadiyah Makassar, 2017)

Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,
(Jakarta Prenada Media Group, 2005)

George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung, PT. Alumni,
2006)

Hasibuan, Malayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*
(Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta, PT Raja
Grafindo Persada, 1996)

Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung : PT
Remaja Rosda Karya, 2008)

Institute Pendidikan Darussalam, *Pondok Pesantren, Sebuah Antologi*,
(Ponorogo, 1973)

Kartini Kertono, *Pengantar Meodologi Riset Social Cetak ke VIII*,
(Bandung : Madar Maju, 1996)

Kadarman S.J dan Jusuf Udara, *Pengantar Ilmu Manajemen*,
(Prenhallindo, Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik
APTİK: Jakarta, 2001)

Khasanah, Uswatun, *Etos Kerja Saran Menuju Puncak Prestasi*,
(Yogyakarta : Harapan Utama, 2004)

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*
(Jakarta : Pt. Toko Gunung Agung, 1996), Cet-II.

Marwan Saridjo, *Sejarah Pondok Pesantren*, (Jakarta, Dharma Bakti,1979)

M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1981)

Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: 1997)

Mohammad Irfan , *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*

Mahpuddin Noor, *Potret Dunia Pesantren*,(Bandung: Humaniora, 2007)

Prajudi Atmosudirdjo, *Administrasi dan Manajemen Umum*, (Ghalia Indonesia), th cet. Ke. 9

Rulam Ahmad, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzza Media, 2014)

R. Terry, G. 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara).

Ridwan, *Metode Research*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta : PT . Spirit Mahratika, 2005).

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,
(Jakarta : Rineka Cipta, 2002)

Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*,
(Jakarta : Diva Pustaka, 2003)

T.Hani Handoko, *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan Belas*
(Yogyakarta: BPFE, 2003)

Tamara, Toto, *Membangun Etos Kerja Islam*. (Jakarta : Gema Insani
Pers, 2002)

Wardoyo, et. al. *Laporan Penelitian Dan Seminar Pendidikan Pada
Perguruan Agama*, Jakarta

Zamakhshari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta, 1984)

ARTIKEL

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>. (Diakses pada tanggal 09-05-2021 21:00)

<http://rasifirdani.blogspot.co.id/2013/03/tujuan-pengorganisasian-dan-syarat.html>. (Diakses pada tanggal 09-05-2021 20:00)

JURNAL

Salamun, Sumardi, Sadila, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995, *Persepsi Tentang*

Etos Kerja : Kitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. (Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.)

Kusnan, A., & Airlanga, U, *Analisi Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam*

Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tepat III, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2), Surabaya, Malang, 2004.

Rina Mareta Sari, Fitri Nuraini, *“Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Kasus Karyawan KAP Drs. Chandra Dwiyanto di Surabaya”*, *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol. 14, No. 1 (2018)

SKRIPSI

Diana Aprilia, *” Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren Miftahul Huda Kecamatan Sumber Jaya Lampung Barat”* (UIN Raden Intan Lampung, 2018)

Lia Ariani, *“Manajemen Tahfiz Al-Qur’an Pondok Pesantren Daarul Huffazh Desa Bernung Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran”* (UIN Raden Intan Lampung, 2019)

Misbakhul Munir, *“Implementasi Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Al-Ishlah Desa Sukadamai Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan”* (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

