MENEMBUS FORMALISME ORGANISASI: MENCERMATI TRADISI VOLUNTERISME DI PM GONTOR PUTRA VII SULAWESI TENGGARA

BADARWAN, M. Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis tentang tradisi volunterisme di Pondok Modern Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara. Adapun permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tentang 1) nilai-nilai dasar yang dikembangkan dalam membangun tradisi volunterisme, 2) upaya Pondok Modern Gontor VII putra mendorong warganya unutk menghasilkan kinerja yang terbaik. Metode penelitian yang diguakan untuk menganalisis berbagai permasalahan yang dikaji adalah metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan selama lebih kurang tiga bulan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian diuji keabsahannya melalui *member check,* trianggulasi, perpanjangan pengamatan, dan peningkatan ketekunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Dalam pelaksanaan tugas sebagai sukarelawan dilakukan dengan mengimplementasi nilai-nilai panca jiwa yakni keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah diniyah/ukhuwah Islamiyah, kebebasan, dari nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam melaksanakan pengabdian sebagai konsekwensi atas sikap mewakafkan diri. 2) Dalam meningkatkan kinerja para sukarelawan pihak pimpinan memberikan motivasi melalui pengimplementasian konsep panca jiwa sebagai rujukan utama dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga pihak pimpinan dan pembina tidak melakukan pengawasan serta kontrol secara khusus selain itu fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan walaupun para relawan sudah dibekali secara pisik dan mental untuk mengimplementasikan nilai-nilai panca jiwa sebagai dasar utama. fungsi manajemen dapat membantu lembaga mengatasi jika mengalami hambatan dalam mengembangkan lembaga tersebut.

**Kata Kunci : Volunterisme, nilai-nilai panca jiwa**

1. **PENDAHULUAN**

Pesantren yang telah berusia ratusan tahun, memiliki berbagai keunikan untuk dipelajari. Ketika pendidikan, terutama di zaman penjajahan, hanya identik dengan *trend* perkotaan, yang hanya dapat dijangkau oleh kaum bangsawan-saudagar-penjajah, maka pesantren hadir sebagai "anti tesa" dengan pendidikan yang memberi akses pada semua kalangan tanpa melihat berstrata sosial untuk merasakan pendidikan. Kesadaran eksistensial masyarakat terbangun dari sini, yaitu sebuah kesadaran tentang pentingnya menjadi manusia bermartabat dalam suatu negara merdeka. perubahan berbagai variabel lingkungan, mengakibatkan pesantren terbiasa bergelut dalam perkembangan globalisasi, dalam ritme yang lambat maupun cepat. Disini terlihat dengan pembelahan tradisi pesantren menjadi "Salaf dan Khalaf", yaitu suatu bentuk respon lembaga yang memilih bertahan atau menerima perubahan secara selektif. Meskipun di kemudian hari, batasan salaf dan khalaf semakin tipis, yang berarti bahwa pesantren tidak benar-benar menutup diri terhadap perkembangan, bahkan menganggap kemajuan adalah keharusan, sejak reformasi digulirkan, diskursus pluralisme dan multikulturalisme di negeri ini terus mengemuka dan berkembang pesat. Terkait dengan masalah tersebut sikap hidup toleran menjadi penting. Toleransi dipandang bisa menjadi perekat baru integrasi bangsa yang sekian lama tercabik-cabik. Integrasi nasional yang selama ini dibangun berdasarkan politik kebudayaan lebih cenderung seragam dianggap tidak lagi relevan dengan kondisi dan semangat demokrasi global, pesantren merupakan jenis institusi pendidikan Islam tertua dan telah lama berakar di dalam budaya masyarakat Indonesia. Pesantren merupakan pusat pengkajian dan pendalaman khazanah ilmu-ilmu keislaman dan sekaligus sebagai pusat gerakan dakwah penyebaran agama Islam di masyarakat. Pesantren juga dikenal sebagai penjaga ortodoksi Islam. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur, metode, dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga agama. Pondok Modern Gontor adalah salah satu pesantren yang merasakan pasang surut perjuangan selama beberapa generasi. Dimulai dari Tegal sari, kemudian era Gontor Lama, hingga generasi baru (Trimurti) yang mengenalkan modernisasi pengelolaan pesantren

Pengalaman ratusan tahun menyebabkan PM Gontor menjadi pesantren yang sangat kokoh secara kelembagaan bahkan menjadi korporasi pesantren terbesar di Indonesia. Fenomena terbaru adalah kesepakatan pengelola menyerahkan PM Gontor sebagai milik umat. Sehingga pengelolaannya berubah secara drastis, dari pengasuh ke Badan Wakaf yang beranggotakan 15 orang. Badan wakaf ini berada di puncak manajemen pondok, membawahi pimpinan pondok, fenomena di atas adalah "sikap suka rela" yang ditunjukkan oleh pengurus PM Gontor dalam mengabdi kepada kemanusiaan. Sangat manusiawi jika seseorang mempertahankan sesuatu yang telah diperjuangkan dengan keringat dan darah dalam rentang waktu sangat panjang. Tetapi PM Gontor menunjukkan praktik berbeda dengan menyerahkan lembaga tersebut sebagai milik umat Islam. Bahwa substansi pengabdian kepada kemanusiaan tidak dapat dihalangi oleh bingkai organisasi yang formalistik dan mengungkung. Hal ini mendasari semangat penyelidikan lebih lanjut di PM Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara.

Fenomena demikian berlangsung sejak lama sehingga sudah menjadi komitmen kelembagaan secara menyeluruh dalam mengembangkan dan memajukkan PM Gontor sebagai wadah untuk menyelami pengetahuan keagamaan secara mendalam guna menghadapi perkembangan dan kemajuan zaman yang semakin modern, perilaku suka rela merupakan suatu tuntutan bagi setiap individu yang telah mewakafkan diri untuk melakukan pengabdian secara utuh pada lembaga atau organisasi pendidikan. Sikap suka rela juga mampu mengokohkan kekuatan kearganisasian dalam mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan, sebab dengan sikap demikian PM Gontor mampu bertahan dari segala bentuk perkembngan serta kemajuan ilmu pengetahuan karena kemampuan serta sikap yang telah terbangun secara kuat yang menjadi dasar utama atas eksistensi lembaga pendidikan yang berbasis dakwah.

Pendekatan dinamis dalam keorganisasian menyatakan bahwa organisasi diibaratkan sebagai makhluk hidup yang dapat berkembang, tetapi dapat pula mengalami kematian[[1]](#footnote-1) Tipologi organisasi seperti ini dapat dilihat pada kebutuhan manusia yang sedang dihadapi, misalkan rumah sakit dan penjara adalah organisasi sosial yang berfungsi sebagai perbaikan/penyembuhan. Sedangkan sekolah lebihcenderung dikategorikan dalam organisasi sosial yang berfungsi perubahan (*changing*)perilaku manusia. disebabkan kebutuhan mereka dalam memecahkan persoalan-persoalan bersama[[2]](#footnote-2) Terutama dalam upaya itu adalah memberi kepuasan dalam bekerja, baik dari segi imbalan, penghargaan, pemberdayaan, dan promosi. Kepuasan kerja menyebabkan kesediaan bekerja lebih, bahkan melampaui tanggung jawab formalnya[[3]](#footnote-3). Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.[[4]](#footnote-4) Militansi kuat tersebut secara konseptual dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* disingkat OCB, yaitu perilaku pilihan di luar kewajiban formal seorang anggota organisasi tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif[[5]](#footnote-5). OCB terwujud dalam perilaku sukarela, inisiatif pribadi, perilaku ekstra peran, melibihi harapan, yang tidak berkaitan dengan imbalan atau ganjaran. Sebuah peran yang berjalan secara alami, melekat dalam diri, diarahkan atau tidak, demi keuntungan dan sebesar-besarnya manfaat organisasi[[6]](#footnote-6) Organisasi mengemukan lima dimensi utama dari *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:*Altruism*, yang dapat dimaknai sebagai kemauan membantu tanpa paksaan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.*Civic Virtue,* yang berarti keterlibatan secara sukarela memberi dukungan dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi.*Conscinetiousness,* memberikan kinerja melebihi standar minimum.*Courtesy,* perilaku empati dan kepekaan tinggi sehingga tergerak meringankan beban orang lain.*Sportmanship,* kekuatan bertahan dalam kondisi organisasi yang kurang menguntungkan[[7]](#footnote-7).

Proses membangun hingga terbentuk militansi anggota organisasi haruslah ditunjang oleh nilai-nilai dasar (*espoused values*), yaitu sebuah kerangka etik, norma, keyakinan tentang eksistensi organisasi. Nilai-nilai dasar kemudian dikembangkan dalam bentuk asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*), sebagai argumentasi logis atas pertanyaan tentang nilai-nilai tersebut. Terakhir adalah terwujudnya perilaku yang mencerminkan nilai-nilai dan asumsi dasar (*artefacts*). Dengan demikian, tradisi voluntarisme atau sikap kesuka relaan menjadi ekstra peran sangat berhubungan dengan bangunan budaya sebuah organisasi yang menghadapi berbagai tantangan kemajuan

1. Pengertian Volunter (Suka Relawan). Dengan kata lain relawan adalah orang yang melakukan suatu hal dengan sukarela untuk membantu masyarakat yang membutuhkan tanpa pamrih dan mengharapkan imbalan. [[8]](#footnote-8) Menurut E. Gill Clary dan Mark Synder dalam jurnalnya yang berjudul *The Motivations to Volunteer: Theoritical and Practical Considerations*, relawan memiliki beberapa fungsi yaitu nilai, pemahaman, peningkatan, karir, sosial dan protektif. Relawan memiliki fungsi dalam mempercepat terjadinya proses penanggulangan kemiskinan di masyarakat.[[9]](#footnote-9) Sedangkan tugas relawan adalah membantu orang-orang lain (warga masyarakat),dan menjalankan misi sebagai agen perubahan/pembaharuan di masyarakat. Kerelawanan telah menjadi bagian dari pengalaman kemanu-siaan. To volunteer (menjadi rela-wan) adalah pilihan untuk berbuat dengan sikap rasa tanggung jawab sosial yang seharusnya diakui, tanpa suatu kepentingan nyata yang inging dicapai secara nyata. Menjadi relawan berarti beranjak dari suatu kewenangan mendasar, beranjak dari sesuatu yang diharapkan atau yang tak dapak dihindarkan pentingnya konsep kemauan (volition) dalam batasan relawan : The choice to act must be without coercion. Budak meskipun tidak dibayar, jelas bukan relawan. Omoto dalam Ho dan O’Donohoe mendefinisikan kegiatan *volunteering* sebagai keterlibatan seseorang dalam sebuah aktivitas yang dipilih secara bebas dan diniatkan sebagai aktivitas menolong orang lain.[[10]](#footnote-10) Pauline & Pauline menyatakan bahwa dua motif yang mendasari seseorang mengikuti kegiatan *volunteering* di antaranya adalah memberikan sesuatu yang berharga kepada masyarakat dan melayani komunitas.[[11]](#footnote-11)
2. Peran Pondok Pesantren. Pesantren merupakan sebagai suatu lembaga pendidikan Islam, pesantren dari sudut historis kultural dapat dikatakan sebagai “*training center*” yang otomatis menjadi “*cultural central*” Islam yang disahkan atau dilembagakan oleh masyarakat, atau suatu perkumpulan setidak-tidaknya oleh masyarakat Islam sendiri yang secara *defacto* tidak dapat diabaikan oleh pemerintah.[[12]](#footnote-12) Pesantren memiliki model-model pengajaran yang bersifat non klasikal, yaitu model sistem pendidikan dengan metode pengajaran wetonan, yaitu metode yang didalamnya terdapat seorang kyai yang membaca kitab dalam waktu tertentu, sedangkan santrinya membawa kitab yang sama, lalu santri mendengarkan dan menyimak bacaan kyai dan sorogan,yaitu santri yang cukup pandai mengajukan sebuah kitab kepada kyai untuk dibaca dihadapannya, kesalahan dalam membaca itu berawal dari bentuk pengajian yang sangat sederhana, pada akhirnya pesantren berkembang menjadi lembaga pendidikan secara reguler dan banyak diminati oleh masyarakat, dalam pengertian memberi pelajaran secara material maupun immaterial, yakni mengajarkan bacaan kitab-kitab yang ditulis oleh ulama ulama abad pertengahan dalam wujud kitab kuning pendidikan dalam arti immaterial cenderung berbentuk suatu upaya perubahan sikap santri, agar santri menjadi pribadi yang tangguh dalam kehidupan sehari-hari. Atau dengan kata lain mengantarkan anak didik menjadi dewasa secara psikologis.[[13]](#footnote-13) Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai tujuan yang tidak jauh berbeda dengan pendidikan agama Islam yakni mencapai akhlak yang sempurna atau mendidik budi pekerti dan jiwa. Fungsi dan peran pondok pesantren sebagai penyiaran agama (lembaga dakwah) terlihat dari elemen pondok pesantren itu sendiri yakni masjid pesantren, yang dalam operasionalnya juga berfungsi sebagai masjid umum, yaitu sebagai tempat belajar agama dan ibadah masyarakat umum. pondok pesantren sering dipakai masyarakat umum untuk menyelenggarakan majelis ta’lim diskusi-diskusi keagamaan dan lain sebagainya.[[14]](#footnote-14). Selain itu juga terdapat potensi-potensi dan sumber lain di pondok pesantren diantaranya yaitu : **Kemandirian**. Dalam pembentukkan konsep berpikir serta pola pendidikan yang utama didalam pondok pesantren, tidak mengantungkan diri sendiri kepada orang lain. Dengan kata lain belajar mencukupi atau menolong diri sendiri. Para santri yang terdidik dapat menolong diri sendiri serta menghadapi masa depan dengan penuh harapan, jalan hidup terbentang luas didepan mereka. Sebaliknya, para santri yang tidak memiliki kepercayaan pada dirinya sendiri, dia senantiasa akan mengalami berbagai hambatan karena selalu dihantui oleh keraguan, serta tidak akan mendapat kepercayaan dari masyarakat, serta hilangnya kepercayaan diri dalam menjalani setiap interaksi sosial yang ada. **Kebebasan**. Dalam setiap diri santri diberi kebebasan untuk memilih jalan hidup kelak di tengah masyarakat. Mereka dapat dengan bebas menentukan masa depannya dengan berbekal jiwa yang besar dan optimisme yang mereka dapatkan selama ditempa di pondok pesantren selama hal itu masih dianggap sejalan dengan nilai-nilai pendidikan yang mereka dapatkan di pondok peasntren.[[15]](#footnote-15) **Ikhlas**. Dalam kehidupan di Pondok pesantren selalu di jiwai oleh suasana keikhlasan, yang merupakan salah satu ciri khas di Pondok pesantren. Ikhlas merupakan sesuatu yang bersifat intrinsik dan esensial bagi para nabi dan pewaris para nabi yang merupakan sumber kekuatan mereka. Ikhlas dapat di tafsirkan dengan kejujuran, ketulusan dan kemurnian. Seseorang yang berhati ikhlas dalam beramal dan beribadah maka ia akan memiliki kemurnian niat, keterusterangan dalam pikiran, tidak mencari pamrih duniawi dalam hubungannya dengan Allah dan taat dalam pengabdian-Nya.[[16]](#footnote-16) **Pejuang**. Dalam peran pondok pesantren guna mengusir penjajah tak perlu banyak diuraikan lagi. Pada zaman Belanda, dengan dilandasi iman dan demi menegakkan kebenaran dan keadilan, hampir semua pesantren bangkit mengangkat senjata untuk menantnag penjajah. Para kyai dan santri-santrinya keluar untuk melawan belanda. maka sejarah mengukir dengan tinta emas, para pahlawan nasional dari kalangan pesantren. Begitu pula pada masa pendudukan Jepang. Kembali pesantren menjadi saksi atas heroism kyai dan santrinya dalam melancarkan pemberontakkan mengusir jepang. Semangat para santri yang demikian besar untuk berjuang disebabkan adanya keinginan mati syahid dalam rangka membela agam dan doktrin yang kuat dari pesantren bahwa cinta dan bela Negara termasuk bagian dari iman. Siapun yang mengaku beriman, maka sebagai tandanya dia harus ikut berperang. Dalam kondisi mendesak, perang bahkan harus diprioritaskan dari ibadah-ibadah lain. **Tasamuh**. Sikap atau perilaku Tasamuh merupakan salah satu potensi yang dimiliki oleh pondok pesantren dikarenakan, Pesantren merupakan sebuah miniatur masyarakat yang terdiri dari berbagai suku-suku, adat istiadat dan budaya yang mereka semua berkumpul dalam sebuah pesantren, para santri tidak hanya berasal dari daerah tertentu saja, melainkan berasal dari berbagai daerah bahkan ada pula dari berbagai bangsa. Pondok pesantren adalah sebuah sistem yang unik, bukan hanya dalam pendekatan pembelajarannya tapi juga pandangan hidup dan tata nilai yang dianut masing-masing pondok pesantren mempunyai keistimawan tersendiri, secara garis besar pondok pesantren dapat dikategorikan dalam tiga kategori: ***Pondok Pesantren Salafiyah***. Pondok pesantren Salaf artinya lama, dahulu, atau tradisional. Pondok pesantren salafiyah adalah pondok pesantren yang melaksanakan proses pembelajaran yang menggunakan pendekatan tradisional, dan telah berlangsung sejak awal perkembangannya. Pada setiap pembelajaran dilakukan secara individual atau kelompok dengan konsentrasi pada kitab kuning. Perjenjangan didasarkan pada hatamnya kitab yang dipelajari, setelah khatam santri bisa naik kejenjang lebih tinggi dan seterusnya. Dengan selesai satu kitab tertentu maka santri dapat naik jenjang berikutnya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan modern yang dikenal dengan sistem belajar tuntas. ***Pondok* *Pesantren* *Khalafiyah***. Khalaf artinya kemudian atau belakang Pondok pesantren khalafiyah adalah pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan modern, melalui satuan pendidikan formal, baik madrasah, maupun sekolah, atau nama lainnya, tetapi dengan pendidikan klasikal. Pembelajarannya dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan, dengan satuan program didasarkan pada satuan waktu, seperti caturwulan, semester dan lainnya. Pada pondok pesantren tipe ini pondok lebih banyak berfungsi sebagai asrama dan memberikan lingkungan yang kondusif untuk pendidikan agama. ***Pondok* *Pesantren* *Campuran***. Pondok pesantren salafiyah dan khalafiyah dengan penjelasan diatas adalah salafiyah dan khalafiyah dalam bentuknya yang ekstrim. Barangkali kenyataan dilapangan tidak ada atau sedikit sekali pondok pesantren salafiyah atau khalafiyah dengan pengertian tersebut. Sebagian besar yang ada sekarang adalah pondok pesantren yang berada diantara rentang dua pengertian di atas. Sebagian besar pondok pesantren yang mengaku atau menamakan diri pesantren salafiyah, pada umumnya menyelenggarakan pendidikan secara klasikal dan berjenjang, walaupun tidak dengan nama madrasah atau sekolah. Demikian juga pesantren khalafiyah pada umumnya juga menyelenggarakan pendidikan dengan pendekatan pengajian kitab klasik sebagai salah satu identitas pondok pesantren.[[17]](#footnote-17)
3. **PEMBAHASAN**
   * 1. **Nilai-Nilai Dasar Dalam Membangun Tradisi Volunterisme.**

Pada perkembangan kelembagaan yang memacu keharusan bagi setiap individu untuk menciptakan suatu perubahan sebagai identitas atau ciri khas yang dimiliki, sangat diperlukan perilaku yang menanamkan nilai tersendiri sebagai acuan terciptanya lembaga pendidikan yang mampu berdaya saing. Kondisi demikian mengharuskan bagi PM Gontor VII putra untuk tetap konsisten pada pusaran kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, hal ini dilakukan dengan melalui peningkatan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna menjawab kebutuhan akan daya saing, sebagaimana mengemukakan bahwa :“Pada dasarnya setiap individu yang berada dalam lembaga pendidikan PM Gontor dibangun dengan ikatan kekeluargaan sehingga dimanapun berada memiliki ikatan yang kuat sehingga komitmen akan kebersamaan selalu hadir bagi setiap individu tersebut, adapun keinginan untuk mengabdikan diri sebagai sukarelawan pada lembaga tergantung pada sejauhmana keikhlasan bagi setiap individu dan tidak mengharapkan adanya tuntutan secara ekonomis melainkan suatu kesadaran yang penuh akan sebuah pengabdian, walaupun demikian PM Gontor tidak mengabaikan adanya kebutuhan yang mendasar bagi sukarelawan sehingga tanggung jawab lembaga tersebut tetap memenuhi kebutuhan dengan standar lebih manusiawi termasuk peningkatan sumber daya manusia demi menjawab kebutuhan atas kemajuan ilmu pengetahuan dengan kata lain bahwa setiap sukarelawan diberikan peluang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melanjutkan jenjang pendidikan pada tingkat selanjutnya dengan beban yang ditanggung oleh PM Gontor atau melalui kerjasama antar lembaga bahkan antar negara tersebut”[[18]](#footnote-18).Selanjutnya dikemukakan bahwa : “Dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada PM Gontor saat sekarang ini lebih terfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan yang berbasis tehnologi walaupun disi lain kami harus memenuhi segala kebutuhan para tenaga sukarelawan yang lebih manusiawi sehingga tidak terjadi diskriminasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan, mengingat pondok tersebut merupakan pondok yang mengadopsi secara modern sehingga tidak harus menunggu kebijakan para pendiri lembaga melainkan segala kebutuhan sudah menjadi bagian yang menangani pengelolaan sumber daya yang dimiliki yang dapat menghasilkan pendapat secara ekonomis yang segala pemenuhan kebutuhan yang berada di PM Gontor tidak berasal dari seberapa besar iuran yang disetorkan oleh para santri kepada pihak pengelola”.[[19]](#footnote-19) ***Fananie*** mengatakan bahwa pendidikan adalah membentuk menunjukkan jalan kepada anak-anak atau kepada siapa saja yang dapat berjalan dan memilih jalannya sendiri, menurut ajaran Islam yang dinamakan jalan yang benar itu adalah tunduk kepada Allah dan patuh terhadap perintah-perintahnya.[[20]](#footnote-20)

Demikian pula nilai dasar tidak hanya muncul ketika setiap inidividu telah menyelesaikan tugas pendidikan pada jenjang yang ada melain telah dibentuk sejak awal sehingga kebiasaan untuk mengabdi kepada yang lain telah tertanam pada setiap insan sejak menjadi peserta didik, sehingga nilai sukarelawan terbentuk sejak awal yang kemudian menjadi ukuran dasar seseorang untuk menjadi sukrelawan pada tingkat selanjutnya, sehingga nilai-nilai keikhlasan menjadi dasar utama untuk menjadi sukarelawan. Untuk menjadi sukarelawan tidak akan memberikan pendapat secara ekonomis sesuai dengan standar pendapatan saat sekarang ini, sehingga menjadi sukarelawan hanya membutuhkan pentingnya nilai-nilai panca jiwa untuk diterapkan dalam kehidupan terutama dalam pelaksanaan tugas dalam membentuk sikap dan karakter para santri dan atas dasar keinginan lembaga melainkan suatu pilihan bagi individu tersebut sehingga tidak memiliki unsur paksaan baik secara kelembagaan maupun secara personal akan tetapi suatu kesadaran penuh bagi setiap individu yang mengabdikan diri sebagai sukarelawan, bahkan masyarakat diluar lembaga pun juga diberikan ruang untuk masuk menjadi sukarelawan, kebijakan demikian tidak lahir pada seorang kyai atau pimpinan pondok melainkan atas dasar kerelaan untuk mengembangkan lembaga secara bersama-sama. Pondok Modern Gontor berdiri setelah masa transisi di ilhami oleh konsep kepemimpinan TRIMURTI sebagai sosok tokoh teladan yang selalu mengedepankan kepentingan umat dari pada kepentingan pribadi maupun keluarganya, sehingga PM Gontor mampu berdiri kokoh pada setiap sisi masa kehidupan ini. Nilai-nilai dasar yag telah ditanamkan oleh Trimurti tersebut menjadi dasar utama dalam membina konsep keumatan sehingga pada kenyataannya PM Gontor mampu menghadirkan kematangan ilmu pengetahuan bagi setiap invidu yang telah bersedia mewakafkan diri pada lembaga pendidikan tersebut, tak terkecuali para pembina dan guru bagi santri di PM Gontor putra VII.

Dengan didasari nilai keikhlasan bagi pimpinan pondok, pengasuh/pembina dan guru pada lembaga menjadi suatu spirit untuk mewakafkan diri sebagai sukarelawan sehingga tujuan untuk mengabdikan diri sudah benar-benar menjadi tujuan utama, kerelaan tanpa pamrih untuk memberikan pelayanan dan bimbingan bagi para santri yang merupakan suatu prestasi tersendiri, sebagaimana mengemukakan bahwa : “Nilai-nilai keikhlasan serta kemandirian harus mampu dimiliki oleh setiap pengasuh maupun guru serta para santri, agar menjadi dasar utama dalam menjalankan tugas guna membina, mendidik serta membentuk karakter bagi setiap individu terutama para santri yang dalam kenyataannya masih sangat membutuhkan penyesuaian terhadap lingkungan pendidikan yang baru, mengingat para santri akan sangat mengalami kesulitan terhadap kondisi belajar yang baru, dan bagi sukarelawan dibutuhkan keikhlasan dan kemandirian penuh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, sebab bagi relawan telah mewakafkan diri untuk memberikan pengabdian bagi lembaga serta umat secara utuh”.[[21]](#footnote-21)

Nilai-nilai dasar yang menjadi salah acuan untuk menjadi sukarelawan yakni kemapuan seseorang membina serta memberikan pendidikan dengan didasarkan melayani secara ikhlas serta tidak memeliki ketergantungan terhadap orang lain baik dalam menjalankan tugas sebagai relawan maupun sebagai anggota masyarakat dalam konteks perilaku kepesantrenan, nilai-nilai tersebut mampu diterapkan bag setiap individu yang ada, baik sebagai pengasuh maupun sebagai guru bahkan terlebih lagi bagi pimpinan pondok sebagai teladan yang dapat menjadi panutan utama pada Pondok tersebut. Penanaman nilai-nilai fundamental dalam konsep kegontoran merupakan syarat utama sebagai dasar dalam menjalankan tugas sebagai sukarelawan. Hal ini menunjukkan dinamika pesantren yang progresif, tidak hanya bertahan pada akar sejarahnya, yang *concern* dalam kajian keagamaan.

Hal ini didasari oleh sisi humanisme yang dalam tradisi pesantren[[22]](#footnote-22), bahwa persoalan kemanusiaan tidak dapat didekati dari aspek keagamaan semata, tetapi perlu ditopang dari berbagai sudut pandang. Kecenderungan humanistik pesantren tidak jarang dipersepsikan sebagai bentuk sosialisme[[23]](#footnote-23). Dengan demikian pengabdian secara utuh bagi sukarelawan merupakan suatu keunikan tersendiri karena telah mewakafkan diri untuk mengabdi demi kepentingan umat sehingga ketika seseorang telah mewakafkan diri pada PM Gontor maka mereka tidak lagi berkeinginan untuk mencari tempat lain untuk mengabdi, sehingga konsep mewakafkan diri benar-benar hanya untuk kepentingan Umat semata, komitmen demikian merupakan keunikan tersendiri bagi lembaga pendidikan setingkat PM Gontor yang mampu membentuk karakter serta perilaku bagi relawan untuk mengabdikan diri, kerelaan dalam mewakafkan diri untuk mengabdikan sepanjang hayat merupakan pengabdian yang tidak memiliki batas serta tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang sangat sederhana melainkan menjadi suatu yang lebih istimewa

Kemudian nilai-nilai kemandirian juga merupakan ukuran dasar yang harus dijalankan bagi setiap baik Pimpinan Pondok, pengasuh maupun guru dalam menjalankan segala aktivitas pada lembaga tersebut, kemandirian adalah merupakan suatu kewajiban sehingga sikap ketergantungan terhadap orang lain dapat dihilangkan, bagi setiap suka relawan tidak dibenarkan baik dalam menjalankan tugas sebagai pembina maupun pembimbing bagi santri diberikan kepada suka relawan lainnya termasuk dalam pemenuhan kebutuhan pribadi tidak diberikan kewenangan agar individu yang lain menjalankannya, sehingga lembaga bagi setiap individu dijalankan secara bertanggung jawab tanpa mengharap belas kasihan atau bantuan orang lain, artinya lembaga Kegontoran dijalankan atas dasar pemanfaatan sumber daya manusia secara mandiri yang dikembangkan tanpa mengharapkan bantuan orang lain.

Nilai kemandirian ditanamkan secara menyeluruh baik bersifat individual maupun kelembagaan sehingga segala potensi yang dimiliki dikerahkan agar dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan hal tersebut merupakan salah satu dasar utama bagi setiap insan baik sebagai santri maupun sebagai Pimpinan, Pengasuh maupun para guru, sebagaimana mengatakan bahwa : “Setiap orang yang telah mewakafkan diri pada PM Gontor ini termasuk santri sangat tidak dibenarkan untuk mencari sesuatu tambahan penghasilan atau bantuan kepada orang lain yang memiliki kemampuan secara ekonomi agar memberikan harta atau nafkah kepada orang tertentu yang ada pada PM Gontor, karena PM Gontor didirikan bukan karena uluran tangan atau belas kasihan orang lain, melainkan kemajuan PM Gontor adalah kemandirian dan kegigihan untuk mengembangkan diri adapun jika bantuan yang masuk pada lembaga ini merupakan kerelaan bagi setiap orang yang ingin menginfakkan sebahagian hartanya untuk kepentingan umat tanpa ada ikatan apapun artinya seseorang karena ketulusan dan kerelaan semata, bukan usaha yang dilakukan oleh unsur-unsur yang mengelolah lembaga ini.”[[24]](#footnote-24)

Hal diatas menunjukkan bahwa nilai-nilai kemandirian yang dianut pada PM Gontor merupakan kemampuan mamenfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga guna mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan tanpa mengharap belas kasihan dari orang lain sehingga bisa bertahan dalam pusaran kemajuan, melainkan suatu usaha yang sangat gigih untuk maju dan berkembang, nilai kemandirian menjadi salah satu kekuatan utama dalam mengembangan amanah keorganisasian sehingga terbentuk karakter yang tangguh secara fisik maupun mental dalam menghadapi kemajuan saat sekarang ini. Dalam penelitian juga ditemukan nilai-nilai yang memiliki peran penting dalam membangun karakter serta menjadi kekuatan secara mental bagi seluruh elemen kelembagaan yang ada yakni nilai-nilai Ukhuwah Diniyah, sebagaimana mengatakan bahwa : “Nilai ukhuwah diniyah yakni ukhuwa islamiyah artinya membangun kekuatan mental serta dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan pada setiap individu didasari terbangunnya hubungan kekeluargaan yang erat sehingga dapat untuk saling memahami dan mengerti atas kekerabatan yang terbangun secara struktural dengan terbangunnya ukhuwah islamiyah yang mendalam akan mampu membangkitkan semangat kekeluargaan yang kuat sehingga dapat bekerjasama dalam meraih hasil yang diharapkan terutama dalam membentuk keagamaan yang mendasar dan kokoh terutama dalam menghadapi segala perkembangan dan kemajuan zaman saat sekarang ini.”[[25]](#footnote-25)

Berdasarkan temuan penelitian bahwa ukhuwah islamiyah merupakan kekuatan yang amat kokoh dalam membentuk dan mencipktakan hubungan kekeluargaan yang kuat karena kehidupan pada pondok pesantren tidak pernah lepas hubungan kekerabatan yang kuat sebagai ciri khas yang dimiliki pada setiap pondok sebagai lembaga pendidikan yang berbasis pada pendidikan Islam. Karena Kepuasan kerja menyebabkan kesediaan bekerja lebih, bahkan melampaui tanggung jawab formalnya[[26]](#footnote-26). Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.[[27]](#footnote-27)

Militansi kuat tersebut secara konseptual dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* disingkat OCB, yaitu perilaku pilihan di luar kewajiban formal seorang anggota organisasi tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif [[28]](#footnote-28) sehingga mampu membangun Ukhuwah Islamiyah merupakan nilai dasar perilaku pondok pesantren Gontor sebagai unsur yang terpenting dalam membentuk karakter serta perilaku para santri selama mengenyam pendidikan pada pondok tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai kebebasan yang dianut oleh setiap individu yang berada pada lembaga pendidikan menjadai dasar untuk mengembangankan bakat serta ilmu pengetahuan yang akan dipelajari dan dikembangakan selama tidak bertentangan nilai dasar yang dianut oleh konsep pendidikan kegontoran, juga kebebasan menentukkan pilihan setiap individu yang ada digontor tidak dapat di intervensi hanya untuk memenuhi keinginan orang lain demi kepentingan dirinya sendirinya, dengan konsep demikian dapat menjadikan seseorang lebih cerdas dalam menentukkan pilihan-pilihannya sendiri.

Berdasarkan sumber penelitian maka dapat dikemukakan bahwa dalam menanamkan nilai-nilai dasar sukarela dimulai dengan implementasi panca jiwa yakni keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, Kebebasan, dengan panca jiwa inilah menjadi dasar utama untuk mengembangkan dan membesarkan lembaga yang juga menjadi komitmen bersama bagi yang telah mewakafkan diri pada gontor untuk mendidik dan membina setiap insan sebagai bekal dikehidupan yang kekal.

1. **Mendorong Warganya Untuk Menghasilkan Kinerja**

Pada setiap lembaga atau organisasi akan selalu memiliki orientasi kerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi atau kinerja yang lebih maksimal, hal ini juga tidak terlepas dari sistem pengelolaan lembaga pada saat ini, sebab jika pengelolaan lembaga tidak dilakukan secara maksimal maka sudah dapat diasumsikan bahwa lembaga tersebut akan mengalami kemunduran bahkan kehancuran pula, seorang pemimpin pada sebuah lembaga atau organisasi yang harus mampu menjalankan mengkoordinasikan serta mengkomunikasikan segala bentuk program-program yang menjadi tujuan utama dalam membangun sebuah lembaga yang memiliki kematangan. Setiap pemimpin juga harus mampu membangkitkan gairah serta motivasi yang kuat agar setiap individu mampu mengembangkan diri dan mampu melaksanakan tugas secara maksimal tanpa memiliki ketergantungan terhadap orang lain sebagaimana Pesantren Gontor terkenal sebagai pesantren modern pertama di Indonesia. Ciri khas pesantren modern berupaya memadukan tradisionalitas dan modernitas pendidikan.

Dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan selalu mengacu pada program yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga setiap individu melaksanakan tugas berdasarkan koridor yang ada untuk menjadi rambu-rambu dalam menjalankan tugas tersebut, setiap individu ditekankan agar lebih fokus pada program yang menjadi prioritas utama dengan mengacu pada aspek kurikulum, fungsi yayasan, aspek kemasyarakatan, sebagaimana mengemukakan bahwa : “Sebagai relawan yang telah mewakafkan diri pada lembaga ini, kami melaksanakan tugas dengan mengacu konsep pengajaran klasikal dengan menyesuaikan kurikulum terpadu dan kami mengabdikan diri tidak melihat seberapa besar apa yang harus kami dapatkan melainkan hanya sebagai pengabdian semata sehingga kami melaksanakan tugas sebagai pengabdian kepada sesama manusia dan menjadi bekal kehidupan diakhirat nanti, kami selalu diberikan motivasi kepada pembina dan pimpinan pondok bahwa dala kehidupan ini yang terpenting adalah sejauhmana kita hidup mampu berarti bagi kehidupan orang lain dan agama secara khusus, kami siap ditempatkan dimana saja untuk menjalankan tugas pengabdian karena menjadi keharusan bagi kami setelah mewakafkan diri pada lembaga ini”.[[29]](#footnote-29) Selanjutnya mengatakan bahwa : “Kami harus mampu melaksanakan tugas yang telah kami emban mengingat secara individu kami telah mewakafkan diri untuk melakukan pengabdian secara utuh tanpa mengharapkan sebasar apapun secara ekonomi yang dapat kami peroleh, mengingat iuran yang distorkan para santri kepada pengelolah tidak mampu memenuhi segala kebutuhan para santri, apalagi kebutuhan para pengelola dan para sukarelawan amatlat sulit untuk terpenuhi sehingga dengan dasar demikian pimpinan selalu menekankan agar pelaksanaan tugas tersebut tidak didasarkan atas ukuran secara ekonomis melainkan atas dasar ketunduukan dan kepatuhan kita terhadap Allah SWT sebagai insan yang dapat bermanfaat bagi orang lain”.[[30]](#footnote-30)

Dengan demikian bahwa pelaksanaan tugas sebagai relawan dalam lembaga Kegontoran perlunya memaknai secara mendalam konsep panca jiwa yang diterapkan sebagai dasar utama dalam melaksanakan tugas sebagai relawana secara maksimal terutama dalam proses belajar mengajar karenan sistem pengajaran formal ala klasikal (pengajaran di dalam kelas) dan kurikulum terpadu diadopsi dengan penyesuaian tertentu tanpa menghitung seberapa besar pendapatan yang harus diperoleh melainkan suatu pengabdian yang tulus yang dapat diberikan pada lembaga sekaranag ini.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan tugas tanggngjawab dalam menghasil kinerja yang lebih maksimal dilakukan melalui implementasi nila-nilai panca jiwa sebagai motivasi utama dalam melaksanakan tugas tersebut, sebab setiap sukarelawan sudah mengetahui apa yang menjadi tanggungjawab masing-masing sehingga tidak perlu ada lagi arahan dari pimpinan maupun pembina sehingga sukarelawan menjalankan tugas didasarkan atas kemandirian artinya pemahaman dan implementasi nilai-nilai panca jiwa sudah dapat menjadi ukuran bagi tercapainya kinerja secara maksimal, namun pimpinan tetap melakukan evaluasi kinerja guna mengetahui secara pasti dalam pelaksanaan tugas tersebut, sebagaimana “***Kreitner*** dan ***Kinicki*** mengemukakan bahwa sasaran evaluasi dari segi pendekatannya, yang disebutkan sebagai pendekatan terhadap sifat, perilaku, hasil dan kontijensi, sementara ***Robbins*** melihat evaluasi kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku dan sikap”[[31]](#footnote-31) dari pendapat tersebut menegaskan kinerja invidu akan diketahui keberhasilannya jika sudah mampu memberikan hasil sesuai tujuan organisasi yang diharapkan, mengingat kinerja seseorang sudah mampu diketahui hasilnya secara keseluruhan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tgas dan taggungjawab sebagai sukarelawan pihak pimpinan maupun pembina tidak melakukan pengawasan namun dilakukan dengan melalui evaluasi secara keseluruhan atas tugas yang telah dilaksanakan, mengingat tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada relawan sudah dapat dipahami dan dilaksanakan secara keseluruhan tanpa memiliki ketergantungan terhadap orang lain atau bahkan tidak mengaharapkan bantuan orang lain terkait tugas dan tanggungjawab yang diberikan baik dari program lembaga maupun tugas tambahan dari pimpinan pondok. Selanjutnya mengemukakan bahwa : “Kegiatan yang kami laksanakan bukan saja tentang pelaksanaan kurikulum melainkan tentang pengetahuan dan sikap toleransi bagi para santri sehingga proses pembelajaran tidak hanya berlangsung dalam kelas semata melainkan terjadi pada luar kelas atau kegiatan ekstrakurikuler yang mampu di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari bagi setiap santri, mengingat saat sekarang ini para santri membutuhkan pengetahuan tentang pentingnya nilai-nilai toleransi guna menjaga harmonisasi kehidupan ketika sudah berada diluar PM Gontor karena harapan para pendiri adalah bagimana keluaran atau lulusan gontor mampu menjadi teladan ditengah masyarakat dan menjadi pencerah secara menyeluruh dalam kehidupan pribadi maupun berkelompok”.[[32]](#footnote-32)

Keterbatasan masa pengajaran di kelas ini pun dapat tertanggulangi pondok pesantren dengan adanya banyak waktu luang yang dapat dimanfaatkan para guru untuk melengkapi pengajaran kepada santri. Pola ini sangat mengefisiensikan waktu dan membuat pengajaran menjadi efektif. Ditambah lagi dengan arus utama sistem pendidikan di pondok modern yang tidak mengenal dikotomi pendidikan ekstrakulikuler dan intrakulikuler Keutamaan pendidikan toleransi di pondok modern juga tercermin dari muatan/isi kurikulum yang kentara mengajarkan wawasan santri akan keragaman keyakinan. Dalam kelompok bidang studi *Dirasah Islamiyah*, sebagai contoh, diajarkan materi khusus *Muqaranat al-Adyan* (Perbandingan Agama) yang konten luasnya memaparkan sejarah, doktrin, isme, fenomena dan dinamika keagamaan di dunia. Materi ini sangat substansial dalam pendidikan multikulturalisme, karena santri diberi wawasan berbagai perbedaan mendasar keyakinan agama mereka (Islam) dengan agama-agama lain di dunia. Materi ini sangat potensial membangun kesadaran toleransi keragaman keyakinan yang akan para santri temui saat hidup bermasyarakat kelak..

Dalam pendidikan sikap multikulturalistik, pondok modern menerapkan pemberian wawasan rutin melalui visualisasi aneka kultur dan budaya para santrinya. Setiap tahun ajaran baru digelar seremoni besar *Khutbatul ‘Arsy* dengan salah satu materi acara berupa pertunjukan aneka kreasi dan kreativitas pelangi budaya semua elemen santri, berdasarkan kategori “konsulat” (kedaerahan). Dalam acara ini dilombakan demontrasi keunikan khazanah dan budaya tempat domisili asal santri. Semua santri diwajibkan terlibat dalam kegiatan ini. Namun terkait dengan pengabdian sebagai sukarelawan terutama dalam meningkatkan kinerja masih memerlukan perhatian secara bersama, artinya bukan hanya pada lembaga melainkan kepada masyarakat terutama orang tua para santri, mengingat kewajiban santri atas iuran yang harus distorkan secara matematis tidak dapat memenuhi kebutuhan secara mendasar terutama bagi santri itu sendiri,

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam meningkatkan kinerja para bawahan terutama para sukarelawan tidak hanya berapa besaran pendapatan yang diperoleh atau setoran biaya para santri namun lembaga idak memperoleh biaya dari santri melainkan dari usaha-usaha yang diliki oleh lembaga melalui pengelolaan yayasan sehingga dalam memberikan pembinaan serta pengajaran kepada para santri tidak didasarkan dari aspek ekonomi namun didasarkan pada aspek religius sebagai bentuk pengabdian kepada yang maha kuasa dan tugas sebagai sukarelawan hanya dibutuhkan kesungguhan dalam pengabdian terutama bagi individu yang telah mewakafkan diri pada lembaga secara utuh tanpa melihat berapa besaran atau upah yang akan diterima, karena pada PM Gontor tidak diketahui besaran upah yang diterima oleh para sukarelawan. Hal demikian sudah menjadi peraturan yang diterapkan oleh lembaga untuk menjadi acuan secara keseluruhan dalam melakukan proses pengabdian yang didasarkan oleh keikhlasan secara utuh dan paripurna, sebagaimana OCB terwujud dalam perilaku sukarela, inisiatif pribadi, perilaku ekstra peran, melibihi harapan, yang tidak berkaitan dengan imbalan atau ganjaran. Sebuah peran yang berjalan secara alami, melekat dalam diri, diarahkan atau tidak, demi keuntungan dan sebesar-besarnya manfaat organisasi[[33]](#footnote-33). Perilaku seperti menurut catatan jaya mencakup beberapa istilah yang saling terhubung satu sama lain, yakni: *personal industry, loyal boosterism, individual initiative,* dan *interpersonal helping[[34]](#footnote-34)*. Walaupun secara keorganisasian dibutuhkan pengelolaan lembaga secara profesional sehingga disisi lain dibutuhkan keterbukaan dalam pengelolaan sehingga dapat diketahui dan diukur tingkat kesejahteraan pada sukarelawan, karena dengan demikian akan mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh dalam memberikan pelayanan terutama pemenuhan kebutuhan para santri demi kemajuan lembaga atau organisasi.

1. PENUTUP

Dari hasil penelitian tentang Menembus Formalisme Organisasi : Mencermati Tradisi Volunterisme di Pondok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara sehingga dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai akhir dari sebuah penelitian yakni :

* + 1. Dalam pelaksanaan tugas sebagai sukarelawan dilakukan dengan mengimplementasi nilai-nilai panca jiwa yakni keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah diniyah/ukhuwah Islamiyah, kebebasan, dari nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam melaksanakan pengabdian sebagai konsekwensi atas sikap mewakafkan diri, baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar pada santri maupun dalam pembinaan mental serta akhlak bagi setiap unsur peserta didik pada PM Gontor.
    2. Dalam meningkatkan kinerja para sukarelawan pihak pimpinan memberikan motivasi melalui pengimplementasian konsep panca jiwa sebagai rujukan utama dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga pihak pimpinan dan pembina tidak melakukan pengawasan serta kontrol secara khusus, melainkan kepercayaan secara penuh pada para relawan akan kemandirian yang dimiliki dan evaluasi hanya dilakukan melalui hasil yang telah dicapai sesuai tujuan lembaga yang diharapkan.

1. **DAFTAR** **PUSTAKA**

Abudinnata, *Sejarah Pertumbuhan Lembaga-Lembaga Pendidikan* *Islam di Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2001)

Ali Maksum, *Pluralisme dan Multikulturalisme: Paradigma Baru Pendidikan Agama Islam di Indonesia* (Malang: Aditya Media, 2011)

Arifin, Muzayyim. *Kapita Selekta Pendidikan Islam,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003)

Amin, Husnul, *Corak Sosialisme Pesantren,* (Jurnal Pendidikan Islam Vol. XVII, No.3 2012/1433)

Anwari, *Mengembangkan Radio Komunitas Pesantren*, (Jurnal Komunikasi Islam, Vol. 3 No. 2013)

Azizah, Siti Nur, *Tradisi Bisnis di Pesantren,* IBDA': (Jurnal Kebudayaan Islam, Vol. 9 No. 2, 2011)

Batmang, Pembelajaran Bahasa Arab di Pondok Gontor VII Putra: Suatu Kajian Etnografi di Sulawesi Tenggara, (Disertasi: Universitas Negeri Jakarta, 2013)

Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif,* (Jakarta: Prenada Kencana, 2004)

Burhanudin, Jajat & Jabali, Fuad, *Mainstreaming Pesantren dan Madrasah,* (STUDIA ISLAMIKA: Indonesian Journal For Islamic Studies, Vol. 14 No. 3 2007)

Clary, E. Gill and Mark Synder. 1999. “The Motivations to Volunteer: Theoritical and Practical Considerations”. (Current Directions in Psycological Science 1999)

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008)

Djamaluddin, & Abdullah Aly, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998)

Ellen G. White*, Mendidik dan Membimbing Anak*, (Bandung: Indonesia Publishing House, 1998)

Esmi, Keramat, at al., *The Mediating Effects of Organizational Culture on the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*, (Journal of Health Management and Informatics, Vol. 4 Issue 4 October 2017)

Eynollahzadeh, Zarifeh & Aghayi, Ali Akbar, *Examining the Relationship Among Emotional Intelligence, Organizational Communications and Organizational Citizenship Behavior*, (Management Science Letters 3, 2015, 493-500)

Ghazali, Bahri *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: Prasasti, 2003)

Handoko, T. Hani, *Manajemen,* Edisi 2, Cetakan Kedelapanbelas, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2003)

Halim Soebahar,Abd. *Kebijakan Pendidikan Islam: Dari Ordonasi Guru sampai UU Sisdiknas*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

Hidayatullah, Furqon. *Pendidikan Karakter:MembangunPeradaban Bangsa*, (Surakarta: Yuma Pressindo, 2010)

Homby, AS. *Oxford Advanced Learner‟s Dictionary*, (Oxford: Oxford University Press, 1995)

Husen Sanusi, Muhammad, *Trimurti : Menelusuri Jejak, Sintesa, dan Genealogi berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor,* (Etifaq Production, Bantul 2016)

Husen Sanusi, Muhammad, *Trimurti : Menelusuri Jejak, Sintesa, dan Genealogi berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor,* (Etifaq Production, Bantul 2016)

Helmawati, *Pendidikan Keluarga, Teoritis dan Praktis,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)

Ho, M.,O’Donohoe, S. Volunteers Stereotypes, Stigma, and Relational Idetitity Projects. *European Journal of Marketing,* (Vol. 48 Iss:5/6, 2014)

http://qidal.wordpress.com/2012/03/28/pondok pesantren karakteristik [dan fungsinya/, di](http://qidal.wordpress.com/2012/03/28/pondok-pesantren-karakteristik-dan-fungsinya/)akses 12 Agustus 2018.)

Ilahi, Mohammad Takdir, *Kiai: Figur Elit Pesantren,* (IBDA': Jurnal Kebudayaan Islam, Vol. 12 No. 2 Juli-Desember 2014)

Jaya, Nenet Natasudian, *Meningkatkan Perilaku Ekstra Peran Karyawan,* (GaneC Swara, Vol. 9 No. 1 Maret 2015)

John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia,* ( Jakarta: Gramedia, 1992)

Kambiz Heidarzadeh & Mirvaisi, Majid, *A Survey on Impact of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors and Job Satisfaction on Employees Performance in Iranian Hotel Industry,* (Management Science Letters 3 , 2013), h. 1395-1402

Kementrian Pendidikan Nasional, *Pengembangan Pendidikan* *Budaya dan Karakter Bangsa,* (Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional, 2010)

Khadivi, Asadullah at al., *Association between Organization Citizenship Behavior and Educational Performance of Faculty Members in Tabriz University of Medical Sciences,* (RDME, 4(2), 193, 2015)

Mahouti, Mostafa, at al., *A Study on How Organizational Citizenship Behavior influences on Human Resources Management,* (Management Science Letters 4, 2014, 555-558)

Mahbubi, *Pendidikan Karakter: Implementasi Aswaja Sebagai* *Nilai Pendidikan Karakter*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2012)

Majid, Abdul, *Menggagas Perguruan Tinggi Pesantren,* (AL QALAM: Jurnal Pendidikan, Vol. 9 No. 2, 2012)

Madjid, Nurcholis. *Bilik-bilik Pesantren Sebuah Protret Perjalanan,* (Jakarta: Paramadina, 1997)

Ma’arif, Syamsul, *Pesantren Inklusif Berbasis Kearifan Lokal*, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015)

Ma’mur Asmani, Jamal. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan* *Karakter di Sekolah,* (Yogyakarta: Diva Press, 2012)

Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta:, P3M, cet. I, 1986)

Marham, Syahrul, *Kepemimpinan Religio-Transformasional: Altruisme Kiai dalam Membangun Karakter dan Budaya Organisasi di PM Gontor VII Sulawesi Tenggara,* (Laporan Penelitin LPPM IAIN Kendari, 2016)

Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren,* (Jakarta: INIS, 1994)

Muslich, Masnur. *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan* *Krisis Multi dimensional*, (Jakarta: Bumi Aksara 2011)

Muchlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan* *Karakter,*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)

Mustaqim, Abd “Menggagas Pesantren Transformatif”, *Aula,* No. 09 Tahun XXV, September 2003)

Mustari, Mohamad. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)

Miles, Matthew B. & Huberman, A. Micahael, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru,* Penerjemah: Tjetjep Rohendi Rohidi, Cetakan Pertama, (Jakarta: UI Press, 1992)

Naim, Ngainun. *Character building*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media,2012)

Noor, Ahmad Nizan Mat, *Clarifyng the Effects of Human Resource Diversity Management Practice on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Diversity Receptiveness,* (Jurnal of Arst and Humanities, JAH, Volume 3 No. 5 May 2014)

Pauline, G., Pauline, J.S. *Volunteer Motivation and Demographic Influences at a Professional Tennis Event*.( Team Performance Management: An International Journal, Vol. 15 Iss:3/4, 2009)

Prastiwi, Merlia Indah, *Politisasi Pesantren dan Pergeseran Fungsi Pesantren di Madura*, (KARSA: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman, Vol. 23 No. 2 Desember 2015)

Qomar, Mujamil, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju* *Demokratisasi Institusi,* (Jakarta : Erlangga, 2005)

Robbins, Stephen P, *Organization Theory: Structure, Design and Applications,* Third Edition, (London: Prentice Hall, Inc, 1990)

Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior,* Fifteenth Edition, (USA: Pearson Education Inc, Prentice Hall, 2013)

Santoso Sastropoetra, RA. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional,* (Bandung: Penerbit Alumni, 1988)

Schein, Edgard, *Organizational Culture,* (San Fransisco: Jossey Bass, 2004)

Sidhiq, Ngarifin, *Humanisme Pendidikan Pesantren*, *AL-QALAM* 11, no. 2 (2016)

Sidiq, Umar, *Pengembangan Standarisasi Pondok Pesantren,* (NADWA: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 7 No. 1 2013)

Semiawan, Commy. *Penerapan Pembelajaran Pada Anak,* (Jakarta: Indeks, 2009)

Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Alfabeta, 2003)

Sulaiman, Rusydi, *Pendidikan Pondok Pesantren: Institusionalisasi Kelembagaan Pendidikan Pesantren,*('Anil Islam: Jurnal Kebudayaan dan Ilmu Keislaman, Vol. 9 No. 1 2016)

Sulton, M dan M. Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren* *Dalam Prespektif Global*, (Yogyakarta: laksbang Pres Sindo, 2006)

Syahrul, *Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara,* (Jurnal Al Ta'dib, Vol. 8 No. 1, Januari-Juni 2015)

Sheila Ellison dan Barbara Ann Barnett, Ph.D., *35 Ways to Help your Children Grow*, (Illinois: Sourcebooks Inc, 1996)

Tim Departemen agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah* *Diniyah*, (Jakarta: Direktorat Kelembagaan Agama Islam, 2003)

UU no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 1 ayat 1

Wahab, La Ode Abdul, *Perilaku Berhasa Santri pada Pondok Gontor VII Putra Puudaho Sulawesi Tenggara,* (Laporan Penelitian P3M STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2011)

Wahjoetomo, *Perguruan Tinggi Pesantren*, Cet. I, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997).

WARDUN: Warta Duni Pondok Modern Darussalam Gontor Volume 68, Sya'ban 1436 H

Waspodo, Agung AWS., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),* (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia JRMSI, Vol. 3, No. 1, 2012)

Wibowo,Agus. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun* *Karakter Bangsa Berperadaban,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012)

Wibowo, *Manajemen Kinerja.* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007)

Zaini, Muhammad. *Pengembangan Kurikulum “Konsep Implementasi Evaluasi dan Inovasi”* (Yogyakarta: Teras, 2009)

Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter,* (Jakarta: Kencana 2011).

1. Lihat Handoko, T. Hani, *Manajemen,* Edisi 2, Cetakan Kedelapan belas, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2003) [↑](#footnote-ref-1)
2. Robbins, Stephen P, *Organization Theory: Structure, Design and Applications,* Third Edition, (London: Prentice Hall, Inc, 1990) [↑](#footnote-ref-2)
3. Waspodo, Agung AWS., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),* (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia JRMSI, Vol. 3, No. 1, 2012) [↑](#footnote-ref-3)
4. Wibowo, *Manajemen Kinerja.* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007) [↑](#footnote-ref-4)
5. Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior,* Fifteenth Edition, (USA: Pearson Education Inc, Prentice Hall, 2013) [↑](#footnote-ref-5)
6. Waspodo, Agung AWS.......... [↑](#footnote-ref-6)
7. Jaya, Nenet Natasudin, *Ibid*, h. 164 [↑](#footnote-ref-7)
8. Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008) [↑](#footnote-ref-8)
9. Clary, E. Gill and Mark Synder. 1999. “The Motivations to Volunteer: Theoritical and Practical Considerations”. (Current Directions in Psycological Science 1999) [↑](#footnote-ref-9)
10. Ho, M.,O’Donohoe, S. Volunteers Stereotypes, Stigma, and Relational Idetitity Projects. *European Journal of Marketing,* (Vol. 48 Iss:5/6, 2014) [↑](#footnote-ref-10)
11. Pauline, G., Pauline, J.S. *Volunteer Motivation and Demographic Influences at a Professional Tennis Event*.( Team Performance Management: An International Journal, Vol. 15 Iss:3/4, 2009) [↑](#footnote-ref-11)
12. Djamaluddin, & Abdullah Aly, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998). h,97 [↑](#footnote-ref-12)
13. Bahri Ghazali, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: Prasasti, 2003) h. 37 [↑](#footnote-ref-13)
14. Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren,* (Jakarta: INIS, 1994) [↑](#footnote-ref-14)
15. Abd. Halim Soebahar, *Kebijakan Pendidikan Islam: Dari Ordonasi Guru sampai UU Sisdiknas*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) [↑](#footnote-ref-15)
16. Syamsul Ma’arif, *Pesantren Inklusif Berbasis Kearifan Lokal*, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015) [↑](#footnote-ref-16)
17. Tim Departemen agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah* *Diniyah*, (Jakarta: Direktorat Kelembagaan Agama Islam, 2003), h. 30 [↑](#footnote-ref-17)
18. Ar, *Wawancara Dengan Pimpinan Pondok Modern Gontor Putra VI Sulawesi TenggaraI*. Konawe Selatan, 12 Mei 2018 [↑](#footnote-ref-18)
19. Ar Ir, *Wawancara Dengan Relawan/Guru pada Pondok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.* Konawe Selatan 12 Mei 2018 [↑](#footnote-ref-19)
20. Husen Sanusi, Muhammad, *Trimurti : Menelusuri Jejak, Sintesa, dan Genealogi berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor,* (Etifaq Production, Bantul 2016, h. 171) [↑](#footnote-ref-20)
21. If, *Wawancara Dengan Relawan / Guru Pada Pondok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.* Konawe Selatan, 13 Mei 2018 [↑](#footnote-ref-21)
22. Sidhiq, Ngarifin, *Humanisme Pendidikan Pesantren*, *AL-QALAM* 11, no. 2 (2016) [↑](#footnote-ref-22)
23. Amin, Husnul, *Corak Sosialisme Pesantren,* (Jurnal Pendidikan Islam Vol. XVII, No.3 2012/1433) [↑](#footnote-ref-23)
24. Sf, *Wawancara dengan Guru / Relawan Pada Pondok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.* Konawe Selatan 29 Juli 2018 [↑](#footnote-ref-24)
25. Ar, *Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.* Konawe Selatan 28 Juli 2018 [↑](#footnote-ref-25)
26. Waspodo, Agung AWS., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),* (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia JRMSI, Vol. 3, No. 1, 2012) [↑](#footnote-ref-26)
27. Wibowo, *Manajemen Kinerja.* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007) [↑](#footnote-ref-27)
28. Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior,* Fifteenth Edition, (USA: Pearson Education Inc, Prentice Hall, 2013) [↑](#footnote-ref-28)
29. Yf, *Wawancara Dengan Guru / Relawan Pada Pndok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.*  Konawe Selatan, 11 Agustus 2018 [↑](#footnote-ref-29)
30. Rj, *Wawancara Dengan Guru / Relawan Pada Pndok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.*  Konawe Selatan, 11 Agustus 2018 [↑](#footnote-ref-30)
31. Wibowo, *Manajemen Kinerja.* (Jakarta, Raja Grafindo Persad, 2010), h. 351 [↑](#footnote-ref-31)
32. Lh, *Wawancara Dengan Guru / Relawan Pada Pndok Modern Gontor Putra VII Sulawesi Tenggara.*  Konawe Selatan, 12 Agustus 2018 [↑](#footnote-ref-32)
33. Waspodo, Agung AWS.......... [↑](#footnote-ref-33)
34. Jaya, Nenet Natasudian, *Meningkatkan Perilaku Ekstra Peran Karyawan,* (GaneC Swara, Vol. 9 No. 1 Maret 2015) [↑](#footnote-ref-34)