MENCARI *PROFOUND KNOWLEDGE* TENTANG PERILAKU KERJA PENDIDIK

Oleh: Desy Aniqotsunainy

Sekolah Tinggi Agama Islam Masjid Syuhada Yogyakarta

Abstract

Perfection of worship as a manifestation hablumminallah be obtained when Hablumminannas done with humility and always respect others. Educator profession as one of the prototype and systematics are unique and original. Unique because educators sincerity manifested in every educator behavior. Original because of instinct, and the bodies educator ratio is a creation god that benefit everyone.

Kesempurnaan ibadah sebagai manifestasi *hablumminallah* akan diperoleh manakala *hablumminannas* dilakukan dengan rendah hati dan selalu menghargai orang lain. Profesi pendidik sebagai salah satu prototype dan sistematika yang unique dan original. Unique karena keikhlasan pendidik termanifestasikan dalam setiap perilaku pendidik. Original karena naluri, rasio dan jasad pendidik merupakan hasil ciptaan allah yang seharusnya bermanfaat bagi semua orang.

A. Pendahuluan

Istilah *profound knowledge* dipelopori oleh William Edwards Deming, penulis mengambil istilah tersebut untuk mencari perspektif perilaku kerja baru sebagai upaya transformasi paradigma demi mencapai perubahan perilaku jangka panjang. Konstruk perilaku kerja banyak mendapat perhatian karena penetapan

keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia terutama di pendidikan sangat mempertimbangkan aspek-aspek perilaku kerja. Oleh karena itu membangun kesadaran pendidik tentang perilaku kerja, merupakan bagian dari pencarian pengetahuan yang mendalam (*profound knowledge*) dalam merumuskan konsep kualitas mutu manajemen pendidikan.

Perilaku kerja akan menjadi “*long term*” dan *going concern* secara kekal apabila perilaku kerja tersebut di *posting* dalam jurnal amaliyah, kecintaan terhadap sesama, dan rasa syukur kepada Allah. Ketika seseorang dipercaya masyarakat menjadi pendidik, ia telah memperoleh aktiva dunia berupa kewenangan, kekuasaan, dan kepercayaan yang dijalankan penuh amanah, aktiva dunia tersebut akan membuahkan deposito akhirat.

Perjalanan kehidupan manusia akan menjadi lebih hati-hati apabila dilengkapi dengan ilmu Allah berikut ini, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Infithar (82): 10-12 yaitu :

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Seseorang yang memiliki sinyal nilai-nilai ilahiyah, ia akan selalu sadar bahwa sesungguhnya Allah senantiasa mengamatinya. Kesadaran ini sangat penting untuk menuntun pikiran, semangat, karya dan perbuatan. Kesempurnaan ibadah sebagai manifestasi *hablumminallah* akan diperoleh manakala *hablumminannas* dilakukan dengan rendah hati dan selalu menghargai orang lain. Profesi pendidik sebagai salah satu prototipe dan sistematika yang *unique* dan *original*. *Unique* karena keikhlasan pendidik termanifestasikan dalam setiap perilaku pendidik. *Original* karena naluri, rasio dan jasad pendidik merupakan hasil ciptaan Allah yang seharusnya bermanfaat bagi semua orang.

Tulisan ini ditujukan untuk membangun kesadaran pendidik agar memiliki semangat seperti akan hidup selamanya ketika bermuamalah dan bekerja. Dengan kesadaran itu juga harus merasa akan segera menjemput maut, ketika sedang beribadah.

B. *Profound Knowledge* (pengetahuan mendalam) tentang perilaku kerja Pendidik

System of Profound Knowledge yang dikemukakan oleh W. Edward Deming, menguraikan tentang gaya yang berlaku dalam manajemen harus mengalami transformasi. Langkah pertama adalah transformasi individu. Pemahaman yang mendalam tentang individu yang melihat arti baru untuk hidupnya, interaksi dengan

orang-orang. Dan setelah individu memahami system pengetahuan yang mendalam, ia akan menerapkan prinsip-prinsip dalam setiap jenis hubungan dengan orang lain.

Semangat dengan cara mencari tahu dan menerapkan apa yang dipelajari untuk meningkatkan kondisi manusia disebut sebagai *profound knowledge*. Atau usaha untuk membantu orang-orang untuk menggunakan pengetahuan mendalam didapat melalui pemeriksaan/ penceritaan tentang bagaimana orang-orang dan proses-proses berfungsi.

Profound knowledge bersifat baik adaptif maupun generatif. Adaptif karena merupakan informasi baru yang menjamin kelangsungan hidup bidang pendidikan teknis. Adaptif karena memandu pendidik menuju pengetahuan baru tentang bagaimana mengajar, bagaimana orang belajar, dan apa yang perlu diajarkan dan dipelajari. Pengetahuan adaptif meliputi penjelasan ulang tentang peranan guru dan pendidik, penjelasan ulang tentang struktur pengajaran, teknik dan lingkungan belajar dan penjelasan ulang tentang akademis, teknis dan keterampilan hidup.

Profound knowledge bersifat generative dalam hal ini adalah sebagai informasi baru yang memberikan inspirasi kepada pendidik untuk mengelola organisasi-organisasi sekolah yang secara kontinu meningkatkan pelayanan internal (setiap orang di dalam system) dan

pelanggan eksternal (masyarakat, atasan, sekolah tinggi dan sebagainya).

Senge yang dikutip Veithzal Rivai telah mengidentifikasi lima dasar yang menyuburkan keunggulan organisasi yaitu pembangunan visi yang terbagi menjadi visi individu dan visi lembaga, penguasaan pribadi, bekerja dengan contoh-contoh mental, pembelajaran tim, dan sistem-sistem pemikiran.¹

Sering sekali, para pendidik kehilangan posisi, partisipasi ketika bertindak pada kebenaran-kebenaran fundamental. Organisasi sekolah sering bertindak sesuai dengan kebijakan dan kelayakan peraturan dan birokratis ketimbang pada apa yang dipercaya oleh orang-orang sebagai kebenaran fundamental. Alasan dari kegagalan organisasi adalah karena mereka merefleksikan system yang rusak, dan mereka menolak untuk bertindak sebagai organisasi belajar kecuali dalam batas-batas peraturan. Oleh karena itu perlunya jawaban terhadap permasalahan melalui usaha-usaha pengetahuan yang mendalam terhadap akar permasalahan dan pemecahan masalah, pengukuran mutu dengan merumuskan ciri-ciri kualitas mutu perilaku pendidik.

¹Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2009), hlm. 618

Makna perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya. Hal ini berarti bahwa perilaku baru terjadi apabila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan reaksi, yakni yang disebut dengan rangsangan. Dengan demikian maka suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan reaksi atau perilaku tertentu.² Sedangkan arti *working behaviour* (perilaku kerja) adalah kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Salah satu alat mengukur perilaku pendidik dengan melakukan *benchmarking* (mengukur mutu) yang didefinisikan sebagai mencari cara yang efektif dan efisien secara terus menerus yang mengarah pada penampilan yang paling super. Setidaknya ada dua hal yang terjadi saat orang-orang melakukan *benchmark*: orang-orang keluar dari kawasan pengalamannya sendiri, dan mereka mengubah dan meningkatkan ide-ide menuju pada kepemilikan pribadi.

² Bimo Walgito, *Pengantar psikologi umum*, (Yogyakarta: Andi, 1997), hlm. 201

C. Aspek *Benchmarking* Perilaku Kerja Pendidik

Beberapa aspek mengukur mutu perilaku kerja meliputi:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku pendidik dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, terutama peserta didik.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Disiplin

Kesanggupan pendidik untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan lembaga.

4. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan pendidik untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan pendidik untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

6. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pendidik untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan orang lain dibandingkan diri sendiri. Ciri-ciri bentuk komitmen diantaranya :

- a. Komitmen berarti pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya, serta ingin mempertahankan keanggotaannya
- b. Perasaan melekat dan terlibat dengan organisasi
- c. Seorang yang berkomitmen mampu memotivasi diri
- d. Pekerja yang berkomitmen cenderung tidak akan menarik diri baik secara fisik maupun secara mental
- e. Pekerja yang berkomitmen akan bersedia untuk berkorban demi organisasi

Berikut gambaran umum perilaku kerja pendidik secara mendalam:

D. Perubahan Paradigma Perilaku Kerja Pendidik

1. Orientasi pengendalian berubah ke orientasi pengembangan

Arti pengendalian, menurut George R.Terry didefinisikan sebagai suatu proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan.³ Namun maksud dari makna orientasi pengendalian adalah proses mengendalikan dan mengatur perilaku kerja. Hasilnya mengarah pada perilaku kerja yang menunggu diatur secara system maupun menunggu perintah pimpinan. Hal ini menyebabkan inisiatif diri pendidik kurang, dan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang panjang, dan kadang kebijakan yang dikeluarkan

³Husaini Usman, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Pps UNY, 2004), hlm 437

tidak sesuai dengan kondisi pendidik. Pola baru yang dikembangkan adalah orientasi pengembangan.

Makna dari pengembangan adalah suatu tindakan, proses hasil atau pernyataan ke arah yang lebih baik. Yang dimaksud dengan "ke arah yang lebih baik" adalah adanya kemajuan, peningkatan, pembinaan, pertumbuhan.⁴

Sedangkan Warren G. Bennis membatasi pengertian pengembangan manajemen sebagai berikut:

" Development is a response to change, a complex education strategy intended to change the beliefs, attitude, values and structure so that they can be better adapt to new technology , market and challenge and dizzying rate of change it self".⁵

Berdasarkan batasan Bennis, inti dari pengembangan adalah respon terhadap realitas, pengembangan dilakukan untuk mengubah keyakinan sikap, nilai dan struktur, pengembangan itu ke arah yang lebih baik, pengembangan itu adaptif dan fleksibel karena harus sesuai dengan probabilitas zaman.

Peran guru dalam pengembangan kualitas kerja memerlukan sikap inovatif, karena inovasi pendidikan sangat besar dan menentukan bagi

⁴Ibid, hlm. 438

⁵Warren G. Bennis, *Changing Organizations*, (New York: McGraw-Hill, 1966).hlm. 52

keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan inovasi pembelajaran atau inovasi lainnya yang dapat menunjang pembelajaran, dan dengan semakin meningkatnya kualitas pembelajaran harapan dan tujuan untuk dapat menghasilkan lulusan yang makin berkualitas dan siap serta mampu dalam menghadapi persaingan akan dapat terwujud.

2. Pendisiplinan oleh atasan (berbasis peraturan) berubah ke pendisiplinan diri (berbasis nilai)

Pendisiplinan oleh atasan (berbasis peraturan) dimaknai suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan institusi dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh beberapa pendidik terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur pembelajaran, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini membuktikan kurangnya kesadaran perilaku pendidik yang secara sukarela atau ikhlas menaati semua peraturan dan menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya dalam menjalankan setiap

aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Padahal makna disiplin ini didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu dan tepat tempat. Sebagaimana firman Allah terkait pentingnya waktu, dalam surah Al-Ashr [103]: 1-3 yaitu:

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Firman Allah QS Al-Jumuah [62]: 9-10 :

Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Dalam menafsirkan ayat ini Sayid Quthb menulis “iniilah keseimbangan yang menjadi ciri khas dari manhaj Islam, yaitu keseimbangan antara tuntutan kehidupan dunia yang terdiri dari pekerjaan, kelelahan, aktivitas, dan usaha dengan

proses ruh yang mengasingkan diri dari suasana yang menyibukkan dan melalaikan itu disertai dengan konsentrasi hati dan kemurniannya dalam berfikir. Ia sangat penting bagi kehidupan hati dimana tanpanya hati tidak mungkin memiliki hubungan dan menunaikan beban-beban amanat yang besar.”

Pendisiplinan diri (berbasis nilai) bermakna komitmen yang mendasari dan konstan secara relative seperangkat kepercayaan, prinsip-prinsip atau filosofi yang mendasari diri pendidik dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Sesuatu standar yang jelas terhadap bagaimana pendidik menempatkan diri dengan tingkah laku yang muncul dari dalam kesadaran diri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan lembaga, karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin diri akan tercermin kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti keteraturan dalam menjaga

dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal.

3. Pertumbuhan motivasi ekstrinsik berubah ke motivasi instrinsik

Motivasi adalah berbagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku, tingkat upaya, dan tingkat persistensi (ketekunan) seseorang dalam organisasi. Makna motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar, biasanya motivasi ekstrinsik berasal dari konsekuensi perilaku seperti imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Menurut pandangan ahli manajemen tentang motivasi apabila dihubungkan dengan tahapan pemikiran-pemikiran manajemen, termasuk kategori model motivasi tradisional. Aspek yang termasuk motivasi ekstrinsik adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk itu manajer menggunakan sistem upah/insentif dan hukuman. Semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja semakin besar pula insentif yang diterima.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah [2]: 148 firman Allah swt yang banyak dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba-lomba dalam kebaikan. Berikut ayatnya:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا
يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Dalam banyak ayat al-Qur'an, Allah menekankan penting dan peran pendidikan bagi hambanya tentang motivasi sebagaimana firman Allah QS Al-Zalzalah [99]: 7-8 yang artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.”

Ketika berbicara motivasi kerja, ayat-ayat di atas melegitimasi tentang hubungan timbal balik antara usaha dengan hasilnya, antara amal dengan pahala. Semua amal manusia, sekecil apapun pasti akan mendapat pahalanya di sisi Allah swt.

Motivasi instrinsik bermakna dorongan yang muncul dari dalam diri. Sumber motivasi instrinsik

adalah pekerjaan itu sendiri, seperti *sense of achievement*. Pendidik sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya karena uang ataupun keinginan akan kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Perilaku yang muncul dari dalam diri tergambar dalam falsafah motivasi positif sebagai berikut :

a. Ikhlas dalam pekerjaan

Firman Allah QS Al-Mulk ayat 2, yang artinya: *“yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha perkasa, Maha Pengampun.”*

Orang yang paling baik amalnya adalah orang yang ikhlas dan benar amalnya merupakan tafsir dari Al-Faudhayl terhadap surat Al-Mulk ayat 2. Termotivasi menjalankan perintah Allah swt akan menghasilkan amal yang bernilai positif. Gaji yang diperoleh pendidik dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik, akan menjadi tambahan rezeki dan tercatat sebagai amal positif yang akan meningkatkan aktiva dunia. Sebaliknya, kompensasi yang diterima dari barang haram, akan tercatat sebagai amal negatif. Penurunan aktiva dunia bisa berupa

citra yang buruk, terputusnya silaturahmi dan keturunan yang tidak shalih.

b. Komunikasi dan informasi

Firman Allah swt dalam QS Al-Ahzab [33] :70 yang artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar”*.

Mengenai tafsir ayat di atas, imam Ibnu Katsir yang dikutip Ar-Rifa'i mengatakan “Allah Ta’ala menyuruh hamba-hamba-Nya yang beriman agar bertakwa kepada-Nya dan menyebah-Nya, seolah-olah dia melihat-Nya serta hendaklah mereka mengatakan perkataan yang benar yakni perkataan yang lurus, tidak bengkok, dan tidak menyimpang.

Proses komunikasi dan informasi menjadi lebih spesifik dan lebih nyata ketika pendidik mengatakan perkataan yang benar ke dalam tujuan pembelajaran. Para pendidik membantu melalui usaha-usaha yang dijabarkan ke dalam operasional sehingga mereka mungkin dapat digerakkan menuju perubahan prospektif.

c. Persaingan, partisipasi dan kebanggaan

Persaingan yang kompetitif dalam berprestasi menghasilkan motivasi yang positif bagi pendidik untuk tetap berupaya meningkatkan mutu pribadi dan merangsang inovasi dengan cara

berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dengan menunjukkan sikap yang profesional, ada satu fenomena yang perlu dikenali, yaitu “kebanggaan akan profesi” (yang disandangnya). Dalam Psikologi Sosial, kebanggaan akan profesi yang dimilikinya, biasa disebut sebagai “*Positivity*”. *Positivity* memegang peran penting di dalam diri seseorang mengembangkan segala potensi dan kemampuan dirinya untuk menguasai (*to master*) keterampilan, dan keahlian yang dituntut oleh profesi yang dipilihnya tadi. Dengan *positivity* yang tinggi, pendidik terdorong untuk mengaktualisasikan dirinya menguasai semua persyaratan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dipersyaratkan untuk menjadi seorang yang professional.

4. Penanganan masalah disiplin (*corrective discipline*) berubah ke pencegahan perilaku tidak disiplin (*preventive discipline*)

Disiplin perbaikan (*corrective discipline*) diartikan tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah untuk memberikan hukuman bagi pelanggaran dan memastikan bahwa di masa yang akan datang

tindakan pendidik akan sesuai standardan ketentuan berlaku.⁶

Sedangkan *preventive discipline* adalah tindakan yang diambil untuk mendorong pendidik mengikuti standard dan aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin pribadi.

Antara dua jenis disiplin di atas justru yang paling sering terjadi adalah masalah perbaikan disiplin (*corrective discipline*), sebagian perilaku kerja pendidik memperlihatkan pelanggaran-pelanggaran terhadap standar aturan lembaga maupun disiplin pribadi. Seperti pendidik terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur pembelajaran, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Teknik pencegahan disiplin yang efektif yaitu teknik yang dilakukan oleh para pendidik dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada orang lain dengan cara datang tepat waktu, membuat dan mendesain pembelajaran, mengecek ulang pekerjaan yang diperlukan, komitmen terhadap pelayanan dan mempererat tali silaturahmi dengan orang lain.

⁶Veithzal Rivai, *Op.Cit*, hl. 127

E. Penutup

Kualitas perilaku kerja pendidik pada hakikatnya adalah akumulasi dari kualitas keberhasilan dalam mencari pengetahuan yang mendalam tentang dirinya dan menerapkan apa yang dipelajari untuk meningkatkan kondisi manusia menuju perubahan prospektif. Seberapa baik pendidik mengukur mutu perilaku kerja individu menentukan seberapa tinggi kualitas perilaku kerja ketika bermuamalah dan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Wijiono, *Neraca Amal : Gurita sukses DiDunia Hingga Akhirat Yang Kekal*, (Solo : Tinta Medina, 2014)
- Bimo Walgito, *Pengantar psikologi umum*, (Yogyakarta: Andi, 1997)
- Depag RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2010)
- Husaini Usman, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Pps UNY, 2004),
- Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2009)
- Warren G. Bennis, *Changing Organizations*, (New York: McGraw-Hill, 1966)