

## **BAB VII**

### **PANDANGAN PIMPINAN PONDOK PESANTREN SALAFIYAH DI KALIMANTAN SELATAN TENTANG MODERNISASI MANAJEMEN PONDOK PESANTREN**

Sebagaimana disebutkan pada uraian terdahulu manajemen adalah proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jadi modernisasi manajemen pondok pesantren adalah penerapan cara/metode modern dalam pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh pondok pesantren guna mencapai tujuan pondok pesantren. Untuk menggambarkan bagaimana pandangan pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan terhadap modernisasi pondok pesantren pada bidang manajemen akan diuraikan sesuai dengan lingkup manajemen pendidikan yaitu: modernisasi pada manajemen kurikulum pondok pesantren, modernisasi pada manajemen kesantrian, modernisasi pada manajemen personalia, modernisasi pada manajemen hubungan pondok pesantren dengan masyarakat, dan modernisasi pada manajemen keuangan.

#### **A. Modernisasi pada Manajemen Kurikulum Pondok Pesantren Salafiyah**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan diperoleh data bahwa semuanya menganggap bahwa modernisasi manajemen kurikulum pondok pesantren itu sangat penting, bahkan manajemen kurikulum merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pondok pesantren. Adapun alasan mengapa manajemen kurikulum itu penting, karena manajemen kurikulum menentukan apa mata pelajaran yang akan diajarkan, siapa yang akan mengajarkan, kapan mata pelajaran itu diajarkan, apa saja kitab yang jadi sumber rujukan, kapan masa

ujian dan lain-lain. Dengan adanya pengaturan tentang hal-hal tersebut maka proses pendidikan akan terlaksana dengan baik.<sup>1</sup>

Oleh karena itu semua pondok pesantren salafiyah yang menjadi objek penelitian menunjuk seorang guru senior yang ditugasi untuk mengelolanya. Guru senior dipandang memiliki pengalaman sehingga dapat dipercaya untuk mengurus bidang pendidikan.

Di pondok Pesantren Ibnul Amin ditangani oleh Koordinator Bidang Pendidikan yang dipercayakan kepada Ustadz H. Supian Suri, Lc. Di Pondok Pesantren Yasin ditangani oleh Kepala Sekolah/*Mudir* pada masing-masing jenjang pendidikan, dan di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin ditunjuk Koordinator Bidang Pengajaran yaitu Ustadz Dihyah Abdi.

Beberapa kegiatan dalam manajemen kurikulum yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Salafiyah yang diteliti adalah menyusun kalender pendidikan, pendataan mata pelajaran, menentukan waktu untuk tiap-tiap mata pelajaran, penentuan guru yang memegang mata pelajaran, dan penyusunan jadwal pelajaran.

Langkah pertama dalam manajemen kurikulum adalah menyusun kalender pendidikan. Dengan kalender pendidikan dapat ditentukan kapan mulai tahun ajaran, kapan mulai awal dan akhir semester, kapan masa belajar, kapan ujian dan kapan libur belajar. Untuk kalender pendidikan, maka Pondok Pesantren Ibnul Amin menggunakan sistem kalender sendiri yang berbeda dengan kalender pendidikan yang ada pada sekolah negeri. Awal tahun ajaran dimulai tanggal 10 Syawal, dan tidak ada sistem semester. Waktu libur ditentukan 40 hari mulai akhir Sya'ban sampai awal Syawal, 10 hari pada bulan Maulid dan 10 hari pada bulan Zulhijjah.<sup>2</sup> Sedangkan Pondok

---

<sup>1</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>2</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Sofyan Sauri, Lc pada tanggal 26 Januari 2015 di Pondok Pesantren Ibnul Amin.

Pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Pesantren Yasin menggunakan sistem semester di mana dalam satu tahun dibagi 2 semester yaitu semester ganjil dimulai bulan Juli sampai bulan Desember dan semester genap bulan Januari sampai Juni. Penetapan sistem semester dan awal masa belajar disesuaikan dengan kalender pendidikan yang berlaku di sekolah milik pemerintah, atau sekolah swasta yang menggunakan kurikulum pemerintah, sehingga lulusan sekolah tersebut dapat langsung diterima di pondok pesantren.<sup>3</sup>

Untuk pendataan mata pelajaran, pada Pondok Pesantren Yasin dilakukan dengan memperhatikan buku pedoman kurikulum yang dimiliki untuk menentukan mata pelajaran dan sumber bahan yang diajarkan serta alokasi waktu tiap-tiap mata pelajaran. Pendataan mata pelajaran tersebut sekaligus mendata berapa alokasi waktu masing-masing mata pelajaran tiap-tiap jenjang pendidikan sehingga menjadi dasar dalam penyusunan jadwal pelajaran. Adapun pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin pendataan mata pelajaran didasarkan pada dokumen yang dimiliki. Sedangkan pada pondok Pesantren Ibnul Amin pendataan mata pelajaran tidak dilakukan, karena dengan pembelajaran sistem kitab, maka penentuan kitab sudah baku baik urutan penyajian, maupun alokasi waktu tiap-tiap kitab mulai tahun pertama sampai tahun terakhir.

Adapun penentuan guru yang ditunjuk mengasuh mata pelajaran/kitab yang diajarkan untuk Pondok Pesantren Ibnul Amin ditentukan berdasarkan siapa yang pada tahun sebelumnya telah menyelesaikan mengajar pada kitab terakhir pada tahun ke-6. Sementara guru-guru lain mengikuti berpindahannya santri yang diasuh sejak tahun pertama kepada kitab selanjutnya sesuai urutan kitab yang telah ditentukan.<sup>4</sup> Akan tetapi pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Pesantren Yasin penentuan guru/ustadz pengajar mata pelajaran ditentukan oleh kepala sekolah masing-masing

---

<sup>3</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

<sup>4</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Sofyan Sauri, Lc pada tanggal 26 Januari 2015 di Pondok Pesantren Ibnul Amin.

jenjang dengan mempertimbangkan keahlian dan permintaan yang bersangkutan, kemudian dimusyawarahkan dengan Koordinator Bidang Pendidikan dan Pimpinan Pondok Pesantren.

Untuk menciptakan ketertiban pembelajaran, perlu adanya jadwal yang ditetapkan yang akan dijadikan pegangan guru. Untuk itulah pada pondok pesantren Al Mursyidul Amin dan Yasin disusun jadwal pelajaran, di mana pembelajaran dimulai jam 08.00 sampai jam 12.15 setiap hari kecuali hari libur. Untuk pondok pesantren Ibnul Amin dan Yasin libur hari Jum'at dan untuk pondok Al Mursyidul Amin libur hari Minggu.

Ketiga Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan yang diteliti yaitu Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin berpendapat bahwa modernisasi pada manajemen kurikulum sangat penting. Adapun penerapannya di pondok pesantren yang mereka asuh adalah masing-masing pimpinan pondok menetapkan satu unit dalam struktur organisasi pondok pesantren yang ditugasi menjadi pengelola manajemen kurikulum. Dengan adanya unit khusus yang mengelola bidang kurikulum, maka kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Pembagian tugas seperti tersebut menurut Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin sangat diperlukan untuk membantu pimpinan pondok pesantren. Sebagai sebuah organisasi, maka pondok pesantren merupakan kumpulan banyak orang yang memerlukan pembagian kerja sehingga tidak menumpuk hanya pada kiai pondok pesantren. Walaupun demikian pada hal-hal yang penting misalnya menentukan siapa yang akan mengajarkan satu mata pelajaran tertentu harus mendapat persetujuan pimpinan pondok pesantren. Koordinator bidang pendidikan atau kepala sekolah masing-masing jenjang mengusulkan siapa-siapa guru yang akan mengajarkan mata pelajaran tertentu kemudian kiai pondok pesantren yang menetapkan. Sedangkan penjelasan tentang kriteria penetapan guru yang memegang mata pelajaran akan dibahas pada pembahasan modernisasi personalia pondok pesantren.

Salah satu kelemahan Pondok Pesantren Ibnu'l Amin dan Al Mursyidul Amin adalah pondok pesantren tidak memiliki pedoman pelaksanaan kurikulum secara tertulis, sehingga tidak ada acuan yang pasti. Walaupun demikian, pendidikan dapat berjalan karena kurikulum merupakan kesepakatan yang tidak tertulis yang sudah berlaku tahun demi tahun. Sedangkan di Pondok Pesantren Yasin didapati pedoman tertulis, tetapi masih sangat sederhana sehingga sangat memerlukan penyempurnaan. Dalam manajemen pendidikan modern, sekolah harus memiliki pedoman pelaksanaan kurikulum. Menurut Suharsimi pedoman pelaksanaan kurikulum berisi tentang struktur program, pedoman penyusunan program pelajaran, pedoman penyusunan program mengajar, pedoman penyusunan satuan pelajaran, pembagian tugas guru, pengaturan siswa ke dalam kelas, pedoman pengelolaan kelas, pedoman kegiatan ekstra kurikuler dan pedoman evaluasi hasil belajar.<sup>5</sup> Dengan adanya pedoman pelaksanaan kurikulum sangat memudahkan bagi kepala sekolah atau koordinator bidang pendidikan untuk menyusun jadwal pelajaran, menetapkan guru yang memegang mata pelajaran, menyusun program kegiatan ekstra kurikulum dan menyusun program yang berhubungan dengan evaluasi hasil belajar.

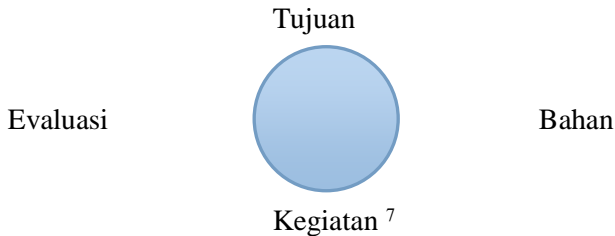
Aspek lain dari manajemen kurikulum modern adalah perlunya pengembangan kurikulum. Pengembangan kurikulum adalah kegiatan untuk menghasilkan kurikulum baru melalui langkah-langkah penyusunan kurikulum atas dasar hasil penilaian yang dilakukan selama periode tertentu.<sup>6</sup> Selama berjalan bertahun-tahun evaluasi terhadap kurikulum selalu dilakukan oleh lembaga pendidikan, baik melalui evaluasi hasil pembelajaran, maupun evaluasi yang khusus ditujukan untuk mengevaluasi efektifitas kurikulum. Evaluasi dapat juga dilakukan atas masukan dari lembaga/masyarakat pemakai lulusan. Dari hasil evaluasi itu diketahui berbagai kelemahan yang ada sehingga diperlukan pengembangan kurikulum. Oleh

---

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen ...* h. 133.

<sup>6</sup>Ahmad dkk., *Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), h. 64.

karena itu para ahli kurikulum memandang bahwa kegiatan pengembangan kurikulum sebagai suatu siklus yang menyangkut beberapa komponen kurikulum seperti komponen tujuan, bahan, kegiatan dan evaluasi. Proses kontinyu ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Pondok pesantren sebagai lembaga yang berkonsentrasi mengajarkan materi agama Islam juga harus melakukan pengembangan kurikulum. Walaupun materi/bahan pembelajaran agama Islam itu bersifat norma-norma yang tetap/tidak berubah sepanjang masa, tetapi bila terjadi perubahan orientasi pondok tentu akan merubah materi yang diajarkan. Demikian pula perubahan dapat terjadi pada perubahan pandangan terhadap konsepsi tentang anak, konsepsi tentang lingkungan, konsepsi tentang guru, konsepsi tentang proses belajar mengajar dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pondok pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan telah melakukan pengembangan kurikulum. Pondok Ibnu Amin sejak tahun 1991 sampai tahun 2000 telah menambah kitab yang diajarkan sebanyak 8 kitab.<sup>8</sup> Di antara kitab yang ditambah adalah kitab *Mahalli* dan kitab *Ibnu Aqil* juz 2 pada tahun 1990 dan pada tahun 1991 mengajarkan Kitab *Ihyâ Ulûmi al Dîn*.<sup>9</sup> Pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin ada pergantian kitab pada pondok Pesantren tingkat Aliyah yaitu kitab *Tarikh al*

---

<sup>7</sup>*Ibid*, h. 65.

<sup>8</sup>Husnul Yaqin, *Sistem*, ... h. 143.

<sup>9</sup>Hasil Wawancara dengan Sofyan Sauri, Bidang Pendidikan Pondok Pesantren Ibnu Amin, tanggal 16 Januari 2016.

*Islâm* diganti dengan *kitab Muhammadun Rasulullah*.<sup>10</sup> Sedangkan pada Pondok Pesantren Yasin pergantian terjadi pada tingkat Ma'had Aly yaitu kitab *Safwatu al Tafâsir* diganti dengan kitab *Ayat al Ahkam*, dan kitab *Tanwiru al Qulub* diganti dengan *Kifayatu al Akhyar*.<sup>11</sup>

Manajemen kurikulum modern juga mengharuskan guru melakukan pengembangan silabus. Kurikulum yang ditetapkan hanyalah berbentuk garis-garis besar dari sistem pendidikan yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu guru berkewajiban mengembangkan silabus sehingga rencana pendidikan yang tertuang dalam kurikulum dapat lebih dioperasionalkan untuk dijadikan pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Unsur penting dalam manajemen kurikulum lainnya adalah penyusunan kalender pendidikan. Dengan adanya kalender pendidikan baik kepala sekolah maupun guru dapat merencanakan kegiatan secara tepat. Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa terdapat dua kategori pembagian waktu belajar yaitu: 1) Menggunakan sistem semester di mana dalam 1 tahun pelajaran dibagi dalam 2 semester yaitu semester ganjil dan semester genap. 2) Tidak menggunakan sistem semester, di mana masa belajar adalah sepanjang tahun. Rentang waktu dibagi berdasarkan alokasi berapa lama 1 kitab harus diselesaikan. Sistem yang pertama terdapat pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin dan sistem yang kedua terdapat pada Pondok Pesantren Ibnu Amin.

Pada pondok pesantren yang menggunakan sistem pertama, maka kalender pendidikan dapat disusun secara sistematis, mulai dari kapan awal masa belajar, kapan ujian akhir semester, kapan hari libur umum, kapan membagi raport. Sedangkan pada pondok yang tidak menggunakan sistem semester atau sistem kitab, maka masa belajar akan ditentukan oleh lamanya masa untuk mengajarkan satu kitab yang masa belajarnya tidak sama. Oleh karena itu tidak dapat ditentukan

---

<sup>10</sup>Hasil Wawancara dengan Dihya Abdi , Kordinatior Bidang Pendidikan Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin, tanggal 17 Januari 2016.

<sup>11</sup>Hasil Wawancara dengan Ahmad Thoha, Mudir Tsanawiyah Pondok Pesantren Yasin, tanggal 16 Januari 2016.

kapan masa awal belajar, dan kapan masa ujian/ulangan akhir kitab, dan kapan masa untuk naik kitab berikutnya, terutama terhadap santri yang berbeda masa belajarnya di pondok pesantren. Apalagi terhadap santri yang terpaksa mengulang lagi kitab yang telah dipelajari karena yang bersangkutan belum memenuhi standar minimal keberhasilan pembelajaran (naik kitab), maka masa belajarnya akan terlambat dari kawan-kawannya. Walaupun pada sistem kelas dengan membagi kalender dalam dua semester 1 tahun pelajaran masih terdapat kemungkinan siswa tidak naik kelas, namun hal tersebut tidak berpengaruh pada kalender pendidikan. Sedangkan pada sistem naik kitab penyeragaman kalender pendidikan sulit dilakukan, karena mungkin saja pada tahun keempat setelah santri belajar di Pondok Pesantren Ibnul Amin, santri sudah berada pada kitab yang berbeda-beda.

## **B. Modernisasi pada Manajemen Kesantrian Pondok Pesantren Salafiyah**

Manajemen santri adalah pengaturan santri yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada santri agar proses pendidikan di pondok pesantren dapat terselenggara dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun pandangan pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan terhadap modernisasi manajemen santri di pondok pesantren sangat setuju dan sangat penting diterapkan di pondok pesantren salafiyah. Bahkan dari sejumlah aspek manajemen modern terhadap peserta didik/santri, sebagian besar telah diterapkan di pondok pesantren.<sup>12</sup> Adapun modernisasi di bidang manajemen santri yang telah diterapkan adalah:

---

<sup>12</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 9 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.



## 1. Penerimaan santri baru.

Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin, Al Mursyidul Amin dan Pondok Pesantren Yasin menyatakan bahwa manajemen penerimaan santri itu sangat penting. Tujuannya adalah pondok pesantren mendapatkan santri sesuai daya tampung yang dimiliki serta santri yang diterima memiliki kualitas. Di samping itu dengan manajemen penerimaan yang baik memudahkan dalam pengaturan selanjutnya sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu semua pimpinan pondok pesantren yang diteliti memandang perlu membentuk panitia penerimaan santri. Tugasnya adalah mengadakan sosialisasi penerimaan santri baru, menerima pendaftaran santri baru dan melakukan seleksi santri baru. Dalam hal sosialisasi penerimaan santri baru pondok pesantren menggunakan berbagai media sosial seperti brosur, memasang spanduk, maupun menggunakan radio, bahkan televisi. Dengan sosialisasi, masyarakat akan mengetahui karakter pondok pesantren yang akan dipilih, persyaratan calon santri dan pembiayaan yang diperlukan.<sup>13</sup>

Pondok pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin menetapkan persyaratan bahwa santri yang diterima harus telah menamatkan pendidikan Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah. Sedangkan Pondok Ibnu Amin menetapkan syarat idealnya santri yang diterima telah menamatkan Madrasah Tsanawiyah, akan tetapi karena permintaan orang tua maka pondok menerima lulusan SD/MI. Dalam hal usia calon santri, maka pada pondok pesantren Al Mursyidul Amin dan Yasin membatasi usia yang disesuaikan dengan jenjang yang dimasukinya. Sedangkan pada pondok Ibnu Amin, usia calon santri tidak dibatasi. Seluruh calon santri yang akan diterima dilakukan seleksi. Tujuan seleksi untuk mengetahui kemampuan calon santri.

---

<sup>13</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 9 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin tanggal 21 April 2015.

Dari ketiga pondok pesantren yang diteliti, maka sejak 10 tahun terakhir ini Pondok Pesantren Ibnul Amin tidak lagi mensosialisasi penerimaan santri baru lewat brosur atau media massa. Informasi penerimaan santri baru dilakukan lewat jaringan alumni yang sudah tersebar di berbagai daerah Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur dan Riau (Tambilahan). Dengan usia pondok pesantren yang relatif sudah tua, maka alumninya merupakan penyebar informasi yang efektif. Apalagi selama ini banyak juga alumni Pondok Pesantren Ibnul Amin yang menjadi ulama terkenal di berbagai daerah, sehingga hal ini menjadi daya tarik bagi orang tua untuk memasukkan anaknya di Pondok Ibnul Amin. Akan tetapi sebenarnya semakin banyak calon santri yang mendaftar menjadi santri pondok pesantren, maka hal itu semakin baik, karena pondok pesantren dapat memilih calon-calon santri yang berkualitas. Oleh karena itu seharusnya sosialisasi lewat berbagai media tentang penerimaan santri seharusnya tetap dilakukan.

Sementara pada Pondok Pesantren Yasin, walaupun sudah berusia 14 tahun jumlah santri yang diterima relatif kecil yaitu 106 orang untuk seluruh tingkatan pendidikan (I'dadi, Tsanawiyah, Aliyah, dan Ma'had Ali). Walaupun selama ini panitia penerimaan santri baru Pondok Pesantren Yasin menyebar brosur dan memasang spanduk penerimaan santri baru, nampaknya penyebaran informasi itu kurang efektif. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan menggunakan media massa, karena media massa memiliki beberapa keunggulan yaitu :

- a. Media massa, khususnya televisi, telah begitu memasyarakat.
- b. Media massa berpengaruh terhadap proses sosialisasi.
- c. Orang-orang lebih mengandalkan informasi yang berasal dari media massa dari pada orang lain.<sup>14</sup>

Tugas lainnya dari panitia penerimaan santri adalah melakukan seleksi untuk menentukan apakah calon santri yang mendaftar bisa diterima atau tidak. Terhadap proses seleksi ini menurut pimpinan pondok pesantren yang diteliti menyatakan

---

<sup>14</sup>Bascore Putra, <https://bassputra.wordpress.com/2013/05/05/media-massa-sebagai-media-sosialisasi/> download, 6 September 2015.

sangat penting dilakukan untuk mengetahui potensi/kemampuan calon santri. Dengan diketahuinya potensi/kemampuan calon santri maka pondok pesantren dapat memperlakukan santri sesuai kemampuannya, atau bila kemampuannya di bawah persyaratan yang ditentukan calon santri yang bersangkutan tidak diterima. Pandangan seperti ini sesuai dengan teori evaluasi modern bahwa fungsi evaluasi adalah:

- a. Fungsi penempatan, yaitu dengan evaluasi maka diketahui karakteristik siswa sehingga ia dapat dikelompokkan pada kelompok yang relatif sama.
- b. Fungsi seleksi. Seleksi calon siswa dilakukan untuk mendapatkan siswa yang baik. Siswa yang baik dimaksud adalah siswa yang diprediksi akan berhasil mengikuti program pendidikan sekiranya diterima dan mengikuti program. Sebaliknya, seleksi akan menolak siswa yang diperkirakan akan gagal seandainya diberi kesempatan mengikuti program.<sup>15</sup>

## 2. Pengelompokkan Santri

Setelah santri dinyatakan diterima di pondok pesantren, mereka dikelompokkan dalam kelompok-kelompok belajar. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pandangan pimpinan pondok pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Pondok Pesantren Yasin terhadap pengelompokkan santri di pondok pesantren salafiyah dianggap penting, karena dengan pengelompokkan santri memudahkan pimpinan pondok pesantren mengatur penempatan kelas/rombongan belajar, penetapan jadwal pelajaran dan penentuan guru yang akan mengajar. Bahkan proses pendidikan tidak akan berjalan bila santri tidak dikelompokkan sesuai dengan kelompok-kelompok yang diperlukan. Pengelompokkan juga diperlukan untuk mengadministrasikan santri dalam kelas/kelompok belajar.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>M. Ngalm Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 7-8.

<sup>16</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014

Walaupun di pondok pesantren Ibnul Amin menggunakan sistem kitab, pengelompokan santri tetap dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk menetapkan lokal belajar dan guru yang akan mengajar. Di samping itu sebagaimana sudah ditentukan, bahwa materi awal untuk santri baru tidak sama dengan santri senior. Jadi pengelompokan santri baru tidak dicampur dengan santri yang lama, kecuali bagi santri yang dinyatakan tidak naik kitab. Kelompok belajar di Pondok Pesantren Ibnul Amin berjumlah 25 orang santri. Jumlah ini bisa lebih besar bahkan sampai 100 orang bila pembelajaran dilaksanakan di Mushalla.<sup>17</sup> Sedangkan kelompok belajar di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Pesantren Yasin beranggotakan 30 sampai 40 santri.

Dengan demikian walaupun ketiga pondok itu mengelompokkan santri baru, tapi pengelompokan santri pada Pondok Ibnul Amin adalah untuk pengelompokan lokal belajar dan ustadz yang menjadi gurunya, sedangkan pengelompokan di Pondok Al Mursyidul Amin dan di Pondok Yasin adalah pengelompokan untuk kelas awal.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pengelompokan santri di kelas tidak berdasarkan hasil tes kelulusan atau pertimbangan lainnya. Pengelompokan dilakukan dengan mengumpulkan sebanyak 30-40 santri untuk 1 kelas (rombongan belajar) di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin dan Yasin. Sedangkan di Pondok Ibnul Amin ditetapkan 1 rombongan belajar sebanyak 25 orang santri. Jumlah 30-40 santri di Ponpes Al Mursyidul Amin dan Yasin adalah mengikuti pengelompokan yang dibuat oleh sekolah/madrasah yang berstandar nasional (menggunakan kurikulum pemerintah). Sedangkan pengelompokan 25 orang yang ada di Ponpes Ibnul Amin adalah atas pertimbangan pengalaman selama ini bahwa 1 rombongan belajar yang efektif maksimal 25 orang.

---

dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>17</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

Karena banyaknya santri yang harus dikelompokkan dalam rombongan belajar, sebenarnya panitia penerimaan santri baru dapat mengelompokkan santri berdasarkan kemampuan santri. Misalnya setelah dilakukan tes penerimaan santri baru, santri yang kurang mampu membaca Al Qur'an atau kurang fasih menulis huruf Arab harus dikelompokkan dalam rombongan belajar yang sama sehingga guru dapat memberikan perhatian khusus dengan memberikan pembelajaran sesuai dengan kondisi kemampuan santri. Sebaliknya santri yang sudah fasih membaca Al Qur'an atau memiliki kemampuan dalam menulis huruf Arab ditempatkan dalam rombongan belajar yang sama.

### 3. Pembinaan Disiplin Santri

Elizabeth Bergner Hurlock mengartikan disiplin ialah seseorang yang belajar atau dengan sukarela mengikuti seseorang pemimpin (orang tua dan guru), sedangkan anak adalah murid yang belajar untuk mencapai hidup yang berguna dan bahagia. Dengan demikian *discipline* adalah cara masyarakat mendidik anak sebagai tingkah laku moral yang disetujui oleh suatu kelompok.<sup>18</sup>

Pondok pesantren sebagai sebuah organisasi memerlukan disiplin. Karena tanpa disiplin maka pondok pesantren tidak akan berjalan efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Oteng Sutisna: "manakala para anggota suatu organisasi tidak mau mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, maka organisasi itu menghadapi keruntuhan yang sukar untuk dihindarkan. Anarki dan kekacauan akan terjadi".<sup>19</sup> Dengan demikian dapat dipahami bahwa disiplin sangat penting bagi pondok pesantren.

Pendapat di atas sesuai dengan pandangan pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan, bahwa pembinaan disiplin santri sangat penting. Apalagi dengan sistem pondok pesantren disiplin santri menjadi aspek yang

---

<sup>18</sup>Elizabeth Bergner Hurlock, *Child Development*, (Tokyo-Japan: Grawhill, Kogakhusa, 1978), h. 392.

<sup>19</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa 1983) h. 97.

sangat diperhatikan, karena pembinaan disiplin santri pada hakekatnya upaya menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif sehingga proses pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik. Tata tertib yang disusun merupakan bagian dari penanaman nilai-nilai dan ajaran Islam.<sup>20</sup>

Di pondok pesantren penanaman disiplin santri ditujukan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan pondok pesantren yaitu membentuk anak menjadi seorang muslim yang berakhlak mulia. Oleh karena itu banyak tata tertib yang berisi upaya menanamkan nilai-nilai Islam dan ajaran Islam misalnya: larangan mencuri, larangan berkelahi, larangan berpacaran, wajib shalat berjama'ah dan mengikuti wiridan, berpakaian sopan.<sup>21</sup> Pada pondok Al Mursyidul Amin ada aturan wajib hadir ke mushalla, larangan membawa senjata tajam, membawa barang yang berbau porno, dan menyalahgunakan obat terlarang. Dilarang mencuri, main kartu, berjudi, berkelahi dan memeras/membajak.<sup>22</sup> Sedangkan pada Pondok Pesantren Yasin terdapat 10 aturan yang bersifat larangan yaitu merokok, mencuri, main perempuan (pacaran), berkelahi atau menganiaya teman, menggunakan obat-obatan terlarang dan sejenisnya, membawa senjata tajam membawa buku atau gambar porno, memukul guru, ketua asrama/kelas dan staf pondok lainnya, mencemarkan nama baik pondok, dan memeras orang lain.<sup>23</sup>

Agar tata tertib itu ditaati oleh santri, maka semua pondok pesantren yang diteliti membuat aturan tentang sanksi bagi yang melanggar tata tertib.

Adapun sanksi pelanggaran tata tertib di Pondok Al Mursyidul Amin tergantung berat tidaknya bobot kesalahan, yaitu peraturan yang termasuk kategori kesalahan menengah,

---

<sup>20</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>21</sup>Dokumen Tata Tertib Pondok Pesantren Ibnul Amin tahun 2014.

<sup>22</sup>Dokumen Tata Tertib Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin tahun 2015.

<sup>23</sup>Dokumen Tata Tertib Pondok Pesantren Yasin 2015.

kesalahan berat dan kesalahan berat sekali. Adapun yang termasuk kesalahan tingkat menengah adalah: terlambat ke mushalla, berpakaian tidak sopan, tidak mematikan lampu di kamar waktu ditinggalkan, menambah dan mengurangi fasilitas asrama, kembali ke asrama tanpa izin petugas sewaktu menghadiri kegiatan di mushalla, membuat keributan dan tidak tidur di kamar sendiri. Sangsi untuk setiap kesalahan di atas adalah membuang sampah, membersihkan WC atau membersihkan rumput.

Perbuatan yang dianggap kesalahan berat adalah merokok, begadang di atas jam 23 Wita, membawa barang elektronik, mendustai atau memperolok petugas Pondok Pesantren Mursyidul Amin, tidak hadir ke mushalla ketika ada kegiatan, tidak masuk kelas ketika pembelajaran berlangsung, membawa senjata tajam, membawa barang yang berbau porno, dan menyalahgunakan obat terlarang. Sangsi pelanggaran kesalahan berat tersebut adalah di potong rambut sampai habis (gundul).<sup>24</sup>

Pada pondok pesantren Yasin hukuman bagi pelanggaran dikelompokkan menjadi pelanggaran ringan, pelanggaran menengah dan pelanggaran berat. Adapun tata tertib yang pelanggarnya masuk kategori kesalahan ringan adalah:

- a. Terlambat ke musholla atau ke kelas.
- b. Berpakaian atau berperilaku tidak sopan.
- c. Kembali ke asrama tanpa izin petugas sewaktu kegiatan di kelas/musholla atau lainnya.
- d. Berpakaian terulur ke bawah dari *buku lali* (mata kaki).
- e. Meninggalkan kitab di musholla atau di kelas.
- f. Tidak membawa kitab saat pengajian di musholla

Bagi yang melanggar kesalahan ringan, maka hukumannya salah satu dari tiga jenis hukuman yaitu mencangkul, mengutip sampah, membersihkan tempat tertentu, merapikan kitab-kitab di mushalla atau menulis sesuatu.

Sedangkan tata tertib yang pelanggarnya termasuk kategori kesalahan menengah adalah:

---

<sup>24</sup>Dokumen Tata Tertib Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin tahun 2015.

- a. Keluar lokasi Pondok Pesantren tanpa izin
- b. Bermain domino atau sejenisnya
- c. Tidak shalat berjama'ah di mushalla
- d. Membawa alat elektronik seperti Radio, TV, VCD, Tipe Recorder, HP, dan lain-lain
- e. Memalsukan tanda tangan izin guru atau mendustai petugas
- f. Menginapkan teman dari luar pondok asrama tanpa izin
- g. Bolos sekolah mencapai 15% dari jam aktif belajar (dalam kelas) setiap bulannya.
- h. Menambah, merusak dan menghancurkan fasilitas pondok.

Bagi yang melanggar aturan di atas maka hukumannya adalah:

- a. Membersihkan WC
- b. Digundul dan diberikan tugas-tugas khusus
- c. Apabila melanggar poin d maka Radio, TV, VCD, Tipe Recorder, HP, dan lain-lain disita dan menjadi hak milik Pondok atau dimusnahkan.
- d. Diberikan peringatan tertulis kepada santri dan walinya.<sup>25</sup>

Sedangkan aturan bagi pelanggaran yang mendapat hukuman berat adalah: (a) merokok, (b) mencuri, (c) main perempuan(pacaran), (d) berkelahi atau menganiaya teman, (e) menggunakan obat-obatan terlarang dan sejenisnya, (f) membawa senjata tajam, (g) membawa buku atau gambar porno, (h) memukul guru, ketua asrama/kelas dan staf pondok lainnya, (i) mencemarkan nama baik pondok, dan (j) memeras orang lain.

Apabila melanggar peraturan di atas, maka akan diberi sanksi digundul dan bisa ditambah diskorsing, dan dirotan atau diserahkan kepada kebijaksanaan guru. Apabila tiga kali melakukan kesalahan ringan dihitung menjadi kesalahan menengah, tiga kali melakukan kesalahan menengah dihitung menjadi kesalahan berat, dan dua kali melakukan kesalahan berat diberi sanksi dengan membuat perjanjian tertulis dan

---

<sup>25</sup>Dokumen Pondok pesantren Yasin, Tata Tertib Santri Pondok Pesantren Yasin, tahun 2014.



dipanggil orang tuanya, dan apabila melakukan kesalahan yang ke tiga kalinya sanksinya diberhentikan.<sup>26</sup>

Khusus untuk penegakan disiplin dimaksudkan agar santri bertindak sesuai peraturan. Peraturan penting, karena kalau tidak diatur manusia bisa kacau. Dan penegakan peraturan perlu tetapi tidak setuju bila didasarkan atas pendekatan marah dan dendam. Di Pondok Yasin penegakan disiplin dilaksanakan dengan pendekatan *tarbiyah imaniah* dan pendekatan kasih sayang, dengan pendekatan ini ada aspek yang bagi orang lain mungkin tidak penting, tapi bagi pondok pesantren Yasin justru penting. Misalnya setiap malam pada jam 03.45 atau jam 04.00 dilaksanakan azan untuk memanggil ustadz dan santri untuk shalat *tahajjud*. Ini sangat penting dilakukan. Orang yang shalat malam insya Allah ada kesan kepada hariannya, kesan kepada kepatuhan, dan kesan kepada keberkatan. Di samping itu dengan pendekatan *tarbiyah imaniah* dan kasih sayang maka sanksi berupa pukulan fisik sangat dihindari, walaupun kalau terpaksa pukulan bisa saja dilakukan, tetapi itu sangat jarang dilakukan. Yang memberi hukuman hanya wewenang syekh atau mudir.<sup>27</sup>

Sedangkan di Pondok Pesantren Ibnul Amin sudah beberapa tahun terakhir tidak lagi menerapkan hukuman pukulan atau di gundul. Penggunaan kedua jenis hukuman tersebut sering mengakibatkan persoalan yang berkepanjangan karena orang tua tidak menerima bila anaknya mendapat hukuman tersebut.<sup>28</sup>

Dari uraian di atas terlihat dengan jelas bahwa untuk menegakkan peraturan, semua pondok pesantren yang diteliti menggunakan sanksi hukuman bagi pelanggar peraturan. Dengan adanya sanksi hukuman, maka diharapkan santri akan berbuat sesuai aturan. Elizabeth B. Hurlock mendefinisikan hukuman ialah: menjatuhkan suatu siksa pada seseorang karena

---

<sup>26</sup>Dokumen Pondok pesantren Yasin, Tata Tertib Santri Pondok Pesantren Yasin, tahun 2014.

<sup>27</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

<sup>28</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Mokhtar, Pimpinan Pondok Ibnul Amin tanggal 13 Sep-tember 2015.

suatu pelanggaran atau kesalahan sebagai ganjaran atau balasnya.<sup>29</sup> Adapun tujuan pemberian hukuman menurut Athiyah al-Abrasyi adalah sebagai tuntutan dan perbaikan, bukan sebagai hardikan atau balas dendam.<sup>30</sup> Senada dengan pendapat di atas Kartini Kartono menyebutkan bahwa tujuan hukuman dalam pendidikan ialah:

- a. Untuk memperbaiki individu yang bersangkutan agar menyadari kekeliruannya, dan tidak akan mengulanginya lagi.
- b. Melindungi pelakunya agar dia tidak melanjutkan pola tingkah laku yang menyimpang, buruk dan tercela.
- c. Sekaligus juga melindungi masyarakat luar dari perbuatan yang salah (nakal, jahat, asusila, kriminal, abnormal dan lain-lain) yang dilakukan oleh anak atau orang dewasa.<sup>31</sup>

Dari uraian sebelumnya juga didapati fakta bahwa salah satu jenis hukuman yang diberikan oleh Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan berbentuk hukuman fisik misalnya dipukul dengan rotan, digundul, membersihkan WC, dan membersihkan rumput. Dalam Islam kita juga mengenal hukuman pukulan sebagaimana dijelaskan dalam Hadits Rasulullah SAW :

عَنْ عَمْرِو بْنِ شُعَيْبٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص مَرُؤًا  
 أَوْلَادَكُمْ بِالصَّلَاةِ وَ هُمْ أَبْنَاءُ سَبْعِ سِنِينَ، وَ اضْرِبُوهُمْ عَلَيْهَا وَ هُمْ أَبْنَاءُ  
 عَشْرٍ. وَ فَرَّقُوا بَيْنَهُمْ فِي الْمَضَاجِعِ<sup>32</sup>

Hadits tersebut berisi perintah memukul anak yang tidak shalat ketika sudah berusia 10 tahun. Hal ini dapat juga berarti hukuman fisik baru boleh dilakukan kalau anak melanggar

<sup>29</sup>Elizabeth Begner Hurlock, *Child Develoment*, ... h. 396.

<sup>30</sup>Athiyah al-Abrasyi, *al-Tarbiyah al-Islamiyah wa Falsafatuha*, (Mesir: As-Syirkham, 1975), h. 155.

<sup>31</sup>Kartini Kartono, *Pengantar Mendidik Ilmu Teoritis (Apakah Pendidikan masih Diperlukan)* (Bandung: Mandar Maju, 1992), h. 261.

<sup>32</sup>Sulaiman bin al-Asy'as bin Ishak bin Basyir bin Syidad bin Amar al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Dawud, jilid. 1*, (Beirut: Dar al-Fkr, thh), h. 133.

aturan yang sangat berat. Karena shalat merupakan rukun Islam yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim. Jadi walaupun pada usia 10 tahun anak belum dikenakan kewajiban, tapi karena shalat merupakan ajaran Islam yang pokok maka upaya menanamkan kebiasaan shalat menjadi amat penting. Walaupun demikian hukuman pukulan diberikan hendaknya jangan sampai mencederai fisik anak. Bila keadaan amat memerlukan hukuman, maka hukuman itu harus digunakan dengan sangat hati-hati.<sup>33</sup>

Hukuman merupakan salah satu alat pendidikan, tetapi hendaknya hukuman digunakan sebagai pilihan terakhir dari alternatif alat pendidikan lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Abdullah Nashih Ulwan menjelaskan tentang metode yang dapat memberikan pengaruh terhadap pendidikan anak yang terdapat dalam lima tahapan:

- a. Pendidikan dengan keteladanan
- b. Pendidikan dengan adat kebiasaan
- c. Pendidikan dengan nasihat
- d. Pendidikan dengan pengawasan
- e. Pendidikan dengan memberikan hukuman.<sup>34</sup>

Oleh karena itu diperlukan usaha agar santri mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan, sehingga hukuman tidak diperlukan. Untuk menciptakan kepatuhan santri terhadap tata tertib pondok pesantren, maka ada 3 hal yang perlu dilakukan. Pertama, sosialisasi terhadap tata tertib yang berlaku sebelum santri diterima atau paling tidak ketika awal masa belajar setelah diterima di pondok, seluruh santri harus mendapat penjelasan secara detail tentang tata tertib yang berlaku di pondok pesantren. Kedua, keteladanan dari seluruh personalia yang terlibat dalam pondok pesantren, mulai dari pimpinan pondok pesantren, guru-guru maupun para santri senior baik yang ditunjuk sebagai pengawas terhadap pelaksanaan tata

---

<sup>33</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 186.

<sup>34</sup>Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Menurut Islam: Kaidah-Kaidah Dasar* terj. Khalilullah Ahmad Masjkur Hakim, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), h. 11.

tertib maupun yang tidak ditunjuk. Ketiga, pemberlakuan seluruh sangsi sesuai tata tertib yang ada tanpa pandang bulu.

Untuk sosialisasi tata tertib peserta didik, pondok pesantren dapat memanfaatkan waktu pada saat dilaksanakan orientasi peserta didik (santri baru). Karena kegiatan orientasi peserta didik baru di samping bertujuan mengenalkan seluruh situasi dan kondisi lembaga pendidikan, juga bertujuan mengenalkan tata tertib lembaga pendidikan sehingga peserta didik dapat mengerti dan mentaati segala peraturan yang berlaku di sekolah.<sup>35</sup>

#### 4. Organisasi Santri

Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan yang diteliti memandang bahwa organisasi santri sangat penting bagi pondok pesantren. Keberadaan organisasi santri sangat diperlukan untuk membantu pimpinan pondok pesantren baik dalam bidang ketertiban, keamanan, kesehatan, maupun dalam bidang pendidikan. Ketika santri berada di asrama, maka pengurus organisasi lah yang ditugaskan mengatur, mengelola, dan mengawasi ketertiban, keamanan, serta kebersihan.

Dengan organisasi santri, santri diberi wadah untuk merealisasikan keinginannya untuk melakukan berbagai aktivitas yang akan menunjang pencapaian tujuan pondok pesantren. Selain itu organisasi santri menjadi wahana pembelajaran dalam bidang kepemimpinan.<sup>36</sup>

Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan semuanya memiliki organisasi santri. Di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin organisasi santri diberi nama Nahdatul *Muta'allimin* untuk santri putera dan Nahdatul *Muta'allimat* untuk santri putri. Kedua organisasi tersebut memiliki kepengurusan yang terpisah antara santri putera dan santri putri. Adapun struktur organisasi santri terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris,

---

<sup>35</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 210.

<sup>36</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

Bendahara dan 4 Ketua Bidang. Adapun bidang-bidang yang dimaksud adalah bidang pendidikan, bidang keamanan, kesehatan, dan kebersihan.

Sedangkan di Pondok Pesantren Yasin organisasi santri bernama Lajnah Ekstra kurikuler. Tugasnya mengurus kegiatan ekstrakurikuler, seperti kegiatan Peringatan Hari Besar Islam, Peringatan 17 Agustus, Latihan Pidato. Di asrama ditunjuk seorang ketua asrama yang bertugas membantu guru Koordinator Bidang Asrama. Adapun di pondok pesantren Ibnul Amin organisasi santri diberi nama OSIP (Organisasi Santri Intra Pondok) yang terdiri Ketua, Sekretaris, Bendahara dan Seksi-seksi.

Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin berpendapat bahwa organisasi santri penting bagi santri sebagai wahana pembelajaran kepemimpinan. Bagaimanapun mereka yang terlibat menjadi pengurus organisasi santri berarti pemimpin terhadap teman-temannya. Oleh karena itu keberadaan organisasi di pondok pesantren menjadi perhatian pimpinan pondok pesantren. Pada sekolah-sekolah negeri baik yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan Nasional RI maupun yang dikelola oleh Kementerian Agama RI wajib membentuk organisasi siswa yang dikenal dengan nama OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah). Adapun tujuan pembentukan OSIS adalah:

- a. Mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas;
- b. Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan;
- c. Mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;
- d. Menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi

manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (*civil society*).<sup>37</sup>

## 5. Kenaikan Kelas dan Penjurusan

Pimpinan pondok pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin menganggap kenaikan kelas itu sangat penting untuk memberikan pengakuan atas peningkatan pengetahuan/kemampuan santri setelah mereka mengikuti pembelajaran selama 1 tahun. Apabila santri memenuhi kriteria kenaikan kelas, maka ia berhak untuk naik kelas yang berarti berhak mendapatkan pengetahuan/kemampuan baru pada kelas berikutnya. Oleh karena itu perlu ada ulangan kenaikan kelas.<sup>38</sup>

Sedangkan menurut pimpinan pondok Pesantren Ibnu Amin, “kenaikan kelas itu penting bagi pondok yang menggunakan sistem kelas. Bagi kami karena menggunakan sistem kitab, maka tidak ada kenaikan kelas. Yang ada pada waktu yang sudah ditentukan bisa 3 bulan atau 6 bulan atau lebih santri diuji penguasaannya pada kitab tertentu. Apabila dinilai sudah menguasai maka yang bersangkutan dinyatakan naik kitab.”<sup>39</sup>

Mengenai penjurusan di pondok pesantren, pimpinan Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin berpendapat:

Penjurusan di Pondok Pesantren bagus saja untuk membentuk keahlian tertentu. Karena dalam kehidupan, banyak keahlian yang diperlukan. Alumni pondok tidak mungkin semua menjadi ulama/kiai. Oleh karena itu jurusan yang dibuka di pondok pesantren bisa saja seperti yang ada di Madrasah Aliyah. Akan tetapi di dalam semua jurusan itu ada mata pelajaran agama harus menjadi dasar ilmu untuk kepribadian santri. Penjurusan di pondok pesantren bisa saja

---

<sup>37</sup>Peraturan Mendiknas Nomor 39 tahun 2008 pasal 1 tentang Pembinaan Kesiswaan.

<sup>38</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

<sup>39</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin tanggal tanggal 21 April 2015.

asal tidak mengganggu pelajaran agama yang *fardhu 'ain*. Mata Pelajaran jurusan tetap akan menjadi mata pelajaran *fardhu kifayah*.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Pimpinan Pondok Ibnul Amin, penjurusan pada sekolah modern itu sangat penting agar umat Islam dapat menguasai semua bidang kehidupan baik pertanian, kesehatan, teknologi, industri, perkebunan, perdagangan dan lain-lain. Bahkan saya sangat prihatin bila melihat atau mendengar informasi bahwa yang berprestasi di bidang umum itu bukan umat Islam. Karena itu terhadap pondok pesantren yang membuka berbagai jurusan maka itu bagus bagi umat Islam, akan tetapi jurusan ilmu-ilmu umum itu berdiri sendiri di luar pondok pesantren salafiyah.<sup>41</sup> Adapun menurut Pimpinan Pondok Yasin, penjurusan ilmu umum di dalam pondok pesantren salafiyah saya tidak setuju, karena pondok pesantren memang sudah mengkhususkan diri mengajarkan ilmu agama Islam. Jurusan ilmu umum itu biarlah menjadi bagian dari sekolah umum. Pondok Pesantren didirikan memiliki misi khusus yaitu menjadi benteng yang akan memelihara ajaran Islam.<sup>42</sup>

Sehubungan dengan sistem kenaikan kelas yang dipakai di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin, dan sistem naik kitab di Pondok Pesantren Ibnul Amin memiliki kebaikan dan kelemahan masing-masing. Adapun kebaikan sistem naik kelas adalah:

- a. Pelayanan guru mudah
- b. Adanya standar yang tegas
- c. Administrasinya mudah

Sedangkan kelemahan sistem naik kelas adalah:

- a. Tidak mengakui perbedaan individual murid.
- b. Psikologi anak tidak naik kelas terganggu.

---

<sup>40</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 15 Agustus 2015.

<sup>41</sup>Wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 13 September 2015.

<sup>42</sup>Wawancara dengan K.H. Fahmi Zamzam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin tanggal 20 September 2015.

c. Kalau anak lemah naik kelas, perlu penyesuaian dengan anak normal dan pandai.

Untuk sistem tidak berkelas, maka kebaikannya adalah:

- a. Pengakuan terhadap keberadaan individual murid.
- b. Anak selalu naik kelas (memang tidak ada kelas), sehingga selalu merasa dihargai.
- c. Anak dapat berkembang sesuai dengan kemampuannya.
- d. Terdapat kompetensi belajar yang sehat.

Sedangkan kelemahan system tidak berkelas adalah:

- a. Pelayanan terhadap individu anak memiliki perkembangan masing-masing agak sulit (faktor administrasi).
- b. Pengadministrasiannya sulit.<sup>43</sup>

Bila dicermati karakteristik sistem naik kitab yang digunakan di Pondok Pesantren Ibnul Amin, maka dapat dikategorikan sebagai sistem kelas. Hanya saja kelas yang dimaksud adalah kelas kitab yang diajarkan. Hal tersebut karena ada ujian naik kitab. Bagi santri yang tidak mencapai standar tertentu ia tidak dapat melanjutkan pada kitab berikutnya. Sedangkan bagi yang tidak naik kitab harus mengulang kembali belajar kitab yang sama dalam rentang waktu yang sama sesuai alokasi yang telah ditetapkan. Sistem kitab ini juga memiliki kelemahan dalam hal perpindahan santri pada pondok pesantren lain, terutama kalau ingin pindah ke pondok pesantren lain yang menggunakan sistem naik kelas. Bagi pesantren yang menggunakan sistem naik kelas, bila menerima pindahan dari santri yang menggunakan sistem kitab, sulit untuk menentukan kelas mana yang sesuai dengan ilmu yang dimiliki oleh calon santri.

Adapun penjurusan di pondok pesantren, hal ini merupakan hal baru yang belum ada di pondok pesantren salafiyah. Kalau penjurusan itu khusus pada bidang ilmu agama, berarti jurusan yang ada sebagaimana di perguruan tinggi Agama Islam, yaitu ada Jurusan Ilmu Aqidah/Tauhid, jurusan Tafsir, Jurusan Hadits, Jurusan Fiqh, Jurusan Dakwah, Jurusan Sejarah Kebudayaan Islam. Dengan mendirikan jurusan seperti tersebut di pondok pesantren salafiyah maka hal

---

<sup>43</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar*, ... h.106-107.



ini dapat dianggap terlalu cepat mengarahkan santri pada penguasaan spesialisasi ilmu agama, padahal pada saat itu ilmu-ilmu agama di luar jurusan yang dipilihnya masih belum banyak dimiliki oleh santri. Lain halnya bila penjurusan itu dilakukan setelah santri menamatkan pendidikan setingkat Aliyah, sehingga semua mata pelajaran cabang-cabang ilmu agama seperti tersebut di atas sudah dimiliki santri.

Apabila penjurusan itu seperti jurusan yang ada di SMA berarti jurusan yang ada terdiri dari Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan Bahasa, atau ditambah jurusan Agama pada Madrasah Aliyah, maka berarti Pondok Pesantren melakukan perubahan besar terhadap kurikulum pondok pesantren dan tentu saja akan berpengaruh pada seluruh sistem pendidikan yang ada di pondok pesantren.

Untuk membuat penjurusan di pondok pesantren salafiyah seperti yang terdapat di SMA atau Aliyah bisa saja dilakukan baik dengan menggabungkan mata pelajaran yang diajarkan di SMA/MA (mata pelajaran jurusan) dengan mata pelajaran pondok salafiyah, atau pembelajaran diselenggarakan terpisah, misalnya pagi hari untuk mata pelajaran pondok salafiyah dan sore untuk mata pelajaran jurusan di SMA/MA.

Terhadap penjurusan di pondok pesantren salafiyah, bila penjurusan yang khusus bidang ilmu agama Islam (Ilmu Aqidah/Tauhid, jurusan Tafsir, Jurusan Hadits, Jurusan Fiqh, Jurusan Dakwah, Jurusan Sejarah Kebudayaan Islam) ketiga Pimpinan Pondok Pesantren yang diteliti menyatakan tidak perlu karena santri yang berada di tingkat Aliyah masih memerlukan Ilmu Agama Islam secara keseluruhan, tidak dibagi-bagi dalam penjurusan. Sedangkan bila dibuka jurusan seperti pada SMA/Madrasah Aliyah (IPA, IPS dan Bahasa) maka menurut Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin bisa saja, tetapi penyelenggaraannya terpisah dengan Pendidikan Pondok Pesantren seperti pada pelaksanaan Paket B atau Paket C selama ini. Menurut Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, penjurusan yang dibuka di pondok pesantren bisa saja seperti yang ada di Madrasah Aliyah. Akan tetapi di dalam semua jurusan itu ada mata pelajaran agama harus menjadi dasar ilmu untuk kepribadian santri.

Sedangkan Pimpinan Pondok Pesantren Yasin menyatakan tidak setuju adanya penjurusan seperti di SMA pada pondok Pesantren Salafiyah. Hal tersebut disebabkan karena pondok pesantren salafiyah didirikan memiliki misi khusus yaitu menjadi benteng yang akan memelihara ajaran Islam.

Terhadap ketiga pandangan di atas maka pandangan yang pertama yaitu pandangan yang menyatakan bahwa bisa saja mendirikan penjurusan di pondok pesantren salafiyah seperti pada jurusan yang ada di SMA dan diselenggarakan secara terpisah, maka jelas tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang menguasai ilmu umum secara mamadai di tingkat pendidikan menengah. Hal ini berakibat para alumninya juga tidak dapat bersaing untuk memasuki pendidikan perguruan tinggi umum. Sedangkan pandangan ketiga yang tidak setuju didirikannya jurusan ilmu umum di pondok pesantren, maka bila santri yang dididik khusus menguasai ilmu agama di pondok pesantren jumlahnya tidak banyak (sekedarnya cukup untuk menjadi tokoh agama di suatu wilayah tertentu) maka pemikiran tersebut dapat dipahami. Tetapi bila jumlahnya banyak, maka hal ini akan berakibat pada kurangnya sumber daya yang akan mengelola berbagai profesi umum seperti pengusaha, pegawai, dokter, teknokrat, dan lain-lain yang juga sangat dibutuhkan oleh ummat Islam. Mengutip pendapat Quraisy Shihab dalam menafsirkan ayat Al Qur'an Surah At Taubah ayat 122:

Jika memang tidak ada panggilan yang bersifat mobilisasi umum, maka *mengapa tidak pergi beberapa orang dari setiap golongan, yakni kelompok besar di antara mereka beberapa orang* dari golongan itu untuk bersungguh-sungguh memperdalam pengetahuan tentang agama... kita tidak dapat berkata bahwa karena ayat ini hanya menyatakan bahwa cukup *thâ'ifah* yang dapat berarti satu dua orang yang menuntut dan memperdalam ilmu.<sup>44</sup>

Jadi berdasarkan penafsiran ayat di atas, maka ahli agama Islam memang harus ada, tetapi jumlahnya tidak perlu banyak,

---

<sup>44</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir ...* h. 749-750.

karena bidang-bidang lain yang juga merupakan tugas manusia sebagai khalifah di bumi harus dapat dikerjakan oleh orang-orang yang profesional. Oleh karena itu pandangan yang kedua lebih mendekati dari penafsiran ayat di atas, di mana pondok pesantren masih harus ada jurusan yang khusus memperdalam ilmu agama, tetapi juga harus ada jurusan umum yang juga berbasis agama yang kuat. Tidak seperti sistem pendidikan pada persekolahan umum di Indonesia sekarang, walaupun ada pelajaran agamanya pada semua jenjang dan jurusan tetapi dengan jumlah jam yang sangat kecil maka tujuan pendidikan Islam masih jauh dari harapan.

Pendirian jurusan pada pondok pesantren dengan menambahkan mata pelajaran umum seperti yang ada di SMA sebenarnya sudah lama diterapkan pada pondok pesantren modern. Bahkan sistem pendidikannya sudah sama dengan sistem pendidikan di SMA baik pada mata pelajaran yang diajarkan maupun pada pelaksanaan proses pembelajaran. Misalnya ada pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan SMA yang menggunakan kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional. Terhadap adanya pondok pesantren yang sudah melaksanakan modernisasi seperti tersebut maka menurut pimpinan Pondok Pesantren Yasin dan Al Mursyidul Amin hal itu baik saja sesuai dengan visi dan misi Yayasan atau pemilik pondok yang bersangkutan dan itu baik saja bagi ummat Islam. Akan tetapi bagi pondok pesantren salafiyah yang sudah mengkhususkan diri mengajarkan ilmu agama maka hal itu akan mengganggu tercapainya tujuan pondok pesantren salafiyah yaitu mencetak kader ulama Islam dan menjadi benteng yang akan memelihara ajaran Islam.<sup>45</sup> Manusia itu ibarat botol kosong yang memiliki keterbatasan dalam pengisiannya. Oleh karena itu dalam menerima ilmu manusia memiliki keterbatasan. Bila pada satu waktu tertentu dimasukkan pelajaran yang banyak seperti pelajaran ilmu agama sekaligus diajarkan ilmu pengetahuan umum, maka hal

---

<sup>45</sup>Hasil wawancara dengan K. H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

itu akan menyebabkan tujuan pendidikan di pondok pesantren tidak akan tercapai.<sup>46</sup>

## 6. Kelulusan dan Alumni

Menurut pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin, Pondok Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin menyatakan kelulusan itu sangat penting. Kelulusan berarti pemberian pengakuan kepada santri atas penguasaan ilmu pengetahuan, nilai dan keterampilan yang telah diajarkan di pondok pesantren. Oleh karena itu ujian menentukan kelulusan harus dilaksanakan. Ujian kelulusan akan menjadi motivasi bagi santri untuk belajar lebih giat. Ada kriteria dan alat evaluasi tertentu yang digunakan untuk menilai kelulusan santri.<sup>47</sup> Pada Pondok Pesantren Ibnul Amin Ujian Kelulusan terdiri: *imla'* kurang lebih kurang 5 baris, membaca kitab, dan membagi *Fara'id*. Syarat sebelum tes akhir menyeter hafalan Qur'an *Juz Amma*, mulai Surah *Annaba* sampai *Al Thariq*. Bagi yang ingin mendapatkan *syahadah* atau ijazah, wajib menyeter hafalan Qur'an Surah *Asy Syajadah* dan *S. Al Insân* dan *S. Al Jumû'ah* dan *S. al Munâfiqûn*.<sup>48</sup>

Adapun bagi Pondok Pesantren Yasin penentuan kelulusan juga didasarkan hasil ujian. Sistem ujian menggunakan 2 jenis, yaitu ujian *safahi* dan ujian *tahriri*. Ujian *safahi* adalah ujian yang dilaksanakan secara lisan, di mana santri disuruh membaca bagian tertentu dari kitab yang telah diajarkan. Guru mendengarkan bacaan santri. Aspek yang dinilai adalah ketepatan membaca terutama barisnya dan ketepatan menterjemahkannya. Sedangkan ujian *tahriri* adalah ustadz memberikan soal tertulis. Biasanya dibuatkan 10 soal. 5

---

<sup>46</sup>Wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 13 September 2015.

<sup>47</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>48</sup>Hasil wawancara dengan, Gazali Rahman : Santri Senior Pondok Ibnul Amin, Tanggal 22 April 2015.

soal yang sukar dan 5 soal yang mudah. Santri baru boleh naik kelas bila bisa menjawab 5 soal yang mudah.

Untuk menentukan kelulusan santri maka ada ujian tertulis. Santri baru bisa lulus apabila santri menguasai 55% bahan yang telah diajarkan. Bila santri dapat mencapai 55% bahan yang diajarkan maka yang bersangkutan dinyatakan lulus dan mendapat ijazah. Sedangkan bila santri tidak mampu menguasai 55% maka yang bersangkutan dinyatakan lulus tetapi tidak mendapatkan ijazah. Santri yang lulus dan mendapatkan ijazah berarti ada pengakuan ilmiah terhadap kemampuannya. Sedangkan yang tidak mendapatkan ijazah berarti tidak ada pengakuan ilmiah terhadap yang bersangkutan walaupun ia dinyatakan tammat belajar di Pondok Yasin. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kualitas lembaga pendidikan Pondok Pesantren Yasin.<sup>49</sup>

Pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin penentuan kelulusan santri adalah apabila mendapat nilai ujian rata-rata 5,8 dan tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar peraturan yang termasuk pelanggaran berat.

Uraian di atas menggambarkan bahwa kriteria kelulusan santri berbeda antara satu pondok pesantren dengan pondok pesantren lainnya. Hal ini bisa terjadi karena peraturan di dalam pondok pesantren sepenuhnya wewenang pondok itu sendiri. Berbeda dengan pada sekolah/madrasah negeri atau sekolah/madrasah swasta yang mengikuti kurikulum pemerintah Republik Indonesia (kurikulum nasional) maka kriteria kelulusan ditentukan oleh pemerintah, yang berlaku secara nasional sebagai mana tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 5 tahun 2015.

Perbedaan kriteria kelulusan terhadap peserta didik disebabkan oleh perbedaan dalam standar kompetensi lulusan. Karena acuan utama dalam pelaksanaan ujian kelulusan adalah standar kompetensi lulusan. Oleh karena itu untuk membuat keseragaman dalam ujian kelulusan di pondok pesantren maka harus dilakukan penyeragaman dalam standar kompetensi

---

<sup>49</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

lulusan. Tapi dengan karakter pondok pesantren salafiyah yang ada, maka upaya penyeragaman standar kompetensi lulusan sulit dilakukan, karena selama ini seluruh kegiatan pendidikan di pondok pesantren salafiyah ditentukan oleh kiai pondok pesantren. Selain itu pondok pesantren memiliki kekuasaan yang mandiri yang tidak tergantung pada pihak manapun.

Setelah santri lulus di pondok pesantren, berarti yang bersangkutan berubah status menjadi alumni. Walaupun secara administrasi alumni sudah lepas dari lembaga pendidikan yang meluluskannya, tetapi jalinan komunikasi tetap bisa dilanjutkan, baik melalui komunikasi perorangan maupun melalui organisasi alumni.

Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin, Al Mursyidul Amin dan Pondok Yasin berpendapat menjalin komunikasi dengan alumni adalah penting. Dari komunikasi yang dilakukan pondok pesantren akan mendapat masukan terhadap pendidikan yang dilaksanakan selama ini. Masukan itu tentu sangat berguna untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren.<sup>50</sup> Walaupun ketiga pondok pesantren tersebut belum terbentuk organisasi alumninya, tetapi secara perorangan alumni sering datang ke pondok pesantren almaternya dan seringkali memberikan berbagai masukan untuk perbaikan pondok pesantren.

Selain itu alumni juga dapat berkontribusi untuk memajukan pondok pesantren yang meluluskannya. Dalam dokumen *Blue Print* Manajemen Alumni Universitas Islam Indonesia menyebutkan ada empat bentuk kontribusi yang bisa dilakukan oleh alumni yaitu: pendanaan, beasiswa, informasi dan tempat kerja magang.<sup>51</sup> Berdasarkan pendapat tersebut pondok pesantren dapat memanfaatkan alumni untuk kepentingan kemajuan pondok pesantren.

---

<sup>50</sup>Hasil wawancara dengan K. H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>51</sup>Universitas Islam Indonesia, *Dokumen Blue Print Manajemen Alumni Universitas Islam Indonesia*, (Jogjakarta: UII, 2009), h. 3.

Dari alumni terutama alumni yang berhasil dalam bidang ekonomi dapat dijadikan sumber untuk menjangkau dana. Dana hasil sumbangan alumni menjadikan sumber pembiayaan baik untuk menunjang kegiatan pendidikan di pondok pesantren atau untuk menambah fasilitas fisik. Beasiswa untuk santri dapat diberikan dengan memanfaatkan dana yang diberikan oleh alumni. Alumni juga bisa dimanfaatkan untuk mendapat informasi tentang bahan pelajaran yang diajarkan, metode mengajar, strategi pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan lain-lain. Demikian pula alumni dapat dimanfaatkan untuk tempat kerja magang bagi santri. Banyak alumni pondok pesantren yang setelah menamatkan pendidikannya, kemudian mendirikan pondok pesantren di kampungnya, atau di tempat lain. Pondok yang didirikan alumni ini dapat menjadi wadah bagi santri untuk dijadikan tempat magang. Di samping itu alumni dapat dijadikan media sosialisasi yang efektif terhadap keberadaan pondok pesantren.

### **C. Modernisasi pada Manajemen Personalia Pondok Pesantren Salafiyah**

Manajemen personalia berarti mengelola karyawan yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan diketahui bahwa mereka memandang modernisasi dalam manajemen personalia pondok pesantren sangat penting dilakukan, karena personalia merupakan ujung tombak roda organisasi pondok pesantren. Bahkan dinyatakan bahwa pondok pesantren tidak akan berkualitas bila tidak menerapkan manajemen modern dalam bidang personalia. Untuk menjalankan organisasi pondok pesantren perlu ada pembagian kerja yang jelas. Pimpinan pondok tidak mungkin dapat menjalankan roda organisasi pondok tanpa dibantu oleh personalia lainnya. Untuk itu perlu ada struktur organisasi

dalam pondok pesantren yang memberikan kewenangan, tugas dan fungsi masing-masing.<sup>52</sup>

Terdapat perbedaan struktur organisasi pada masing-masing pondok yang diteliti. Pada Pondok Pesantren Ibnul Amin struktur organisasi pondok pesantren terdiri: Pengasuh I KH. Mahfuz Amin, Pengasuh II KH. Mukhtar, Wakil Pengasuh KH. M. Arsyad, Sekretaris Uts. H. Supian Suri, Lc, Bendahara Ustadz A. Fauzi Ak. Struktur di bawahnya adalah Bidang Keamanan dijabat oleh Ustadz Syahrani, Bidang Pendidikan diketuai Ustadz H. Supian Suri, Lc, Bidang Humas diketuai oleh Ustadz H.M. Nasrullah, Bidang Kebersihan diketuai oleh Ustadz H. Syurkani, Bidang Kesehatan diketuai oleh Ustadz Abdul Aziz, Bidang Koperasi diketuai oleh Ustadz H. A. Barmawi, Bidang Ibadah diketuai oleh Ustadz H. Khaidir, Bidang perpustakaan diketuai oleh Ustadz H. Abdurrahman, Bidang Olah Raga diketuai oleh Ustadz H.A.Rifani, dan Bidang Seni Budaya diketuai oleh Ustadz H.A. Syukri.<sup>53</sup>

Walaupun KH. Mahfuz Amin sudah meninggal dunia tetapi masih di tempatkan dalam struktur organisasi Pondok Pesantren Ibnul Amin sebagai pengasuh I karena Pengasuh II yaitu KH. Mukhtar merasa bahwa KH. Mahfuz Amin seakan masih hidup dan dalam hal tertentu masih dirasakan memberikan arahan dan bimbingan dalam memimpin pondok pesantren. Arahan dan bimbingan itu bisa juga melalui mimpi.<sup>54</sup>

Adapun pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin, struktur organisasi pada pondok terdiri dari Pimpinan Pondok adalah Ustadz H. Rasyid Ridha. Pimpinan pondok, dibantu 2 orang yaitu Koordinator Bidang Pengajaran dan Koordinator Bidang Kesantrian yang membawahi seluruh jenjang

---

<sup>52</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>53</sup>Dokumen Pondok Pesantren Ibnul Amin tentang Struktur Organisasi Pondok Pesantren Ibnul Amin tahun 2014.

<sup>54</sup>Hasil wawancara dengan Ustadz Uts H. Supian Suri, Sekretaris/Kordinator bidang pendidikan tanggal 21 Januari 2016.



pendidikan dari Tajhiziah, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Di tiap-tiap jenjang ada seorang Kepala Sekolah, Wali Kelas dan Dewan Guru.<sup>55</sup>

Sedangkan pada Pondok Pesantren Yasin struktur organisasi pondok terdiri dari Syekh Ma'had Pondok Yasin, dibantu tiga orang Mudir. Sebagai Syekh Ma'had adalah K.H. Ahmad Fahmi Zamzam. Sedangkan Mudir pondok pesantren ditunjuk tiga orang mudir yaitu: 1. Ustadz Abdul Hakim sebagai Mudir al 'dadi, 2. Ustadz Ahmad Thoha sebagai Mudir Tsanawiyah dan 3. Ustadz Muhammad Hadi sebagai Mudir Aliyah. Kemudian struktur di bawahnya adalah bidang-bidang yang terdiri: Bidang/*lajnah* Tarbiyah dan Ta'lim bertugas menyiapkan kitab dan menyusun jadwal pelajaran. Bidang/*lajnah Tarbiyah* dan *Ta'lim* dipercayakan kepada Ustadz Saifullah sebagai ketua, dibantu oleh Ustadz Khairullah dan Ustadz Suriansyah. Bagian/*Lajnah al Imtihan* (ujian) bertugas mengelola ujian, penetapan ujian, mengumpul soal, mengumpul nilai dan mengurus ijazah (*musyahadah*). Ustadz yang ditugasi mengetuai Ketua *Lajnah al Imtihan* (ujian) adalah Ustadz Muhammad Imran, bidang kegiatan ekstrakurikuler dipercayakan kepada Ustadz Shaleh, bidang ketata-usahaan dan keuangan ditugaskan kepada Muh. Yusran, bidang/*lajnah* Sekretariat dan Keuangan yang dipercayakan kepada Ustadz Muhammad Yusran dan Ustadz Ghazaliannor. Pengelolaan peribadatan dipercayakan pada bidang *Lajnah 'Ibadah* yang diketuai oleh Ustadz Dimas Sutomo Hasbi. Bidang/*lajnah* peribadatan bertugas mengelola mushalla seperti menyusun jadwal azan, jadwal imam.<sup>56</sup>

Bidang lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah bidang pengelolaan asrama dan konsumsi santri. Pengelolaan asrama santri disebut *Qismu ad Dakhili* yang diketuai oleh: Ustadz Khaidir Rahman. Sedangkan untuk mengurus konsumsi santri dikelola oleh bidang *Qismu al Mathbah* yang diketuai

---

<sup>55</sup>Dokumen Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin tentang Struktur Organisasi Pondok Pesantren Ibnul Amin tahun 2015.

<sup>56</sup>Dokumen Struktur Organisasi Pondok Pesantren Yasin tahun 2015 dan hasil wawancara dengan K.H. Fahmi Zamzam taggal tanggal 19 Nopember 2014.

oleh Mahmudin. Untuk menjalin hubungan dengan masyarakat maka tugas ini ditangani oleh bidang Humas yang diketuai oleh Ustadz Akhmad Khairullah. Tugas bidang ini melakukan hubungan dengan masyarakat misalnya melayani undangan/permintaan masyarakat seperti shalat *fardhu kifayah*, ceramah agama peringatan hari besar Islam.

Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa pondok pesantren salafiyah yang diteliti menerapkan manajemen modern dengan menyusun struktur organisasi yang dilengkapi dengan pemberian tugas dan wewenang masing-masing bidang. “Pelimpahan tugas dan wewenang merupakan kebijakan yang sangat diperlukan untuk membantu pimpinan menangani program pendidikan di pondok pesantren”.<sup>57</sup> Hal ini sesuai dengan pendapat Hikmat bahwa alasan perlunya sebuah organisasi memberikan pelimpahan wewenang adalah:

- a. Banyaknya tugas pemimpin yang tidak dapat dilaksanakan sendiri.
- b. Meningkatkan kerjasama dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi jabatannya masing-masing.
- c. Meningkatkan efektifitas pelaksanaan kegiatan.
- d. Memudahkan pengkoordinasian tugas dan pengawasannya.<sup>58</sup>

Sebuah organisasi tidak akan efektif manakala di sana tidak dilaksanakan fungsi manajemen personalia. Adapun lingkup manajemen personalia secara modern terdiri dari; 1. Perencanaan pegawai, 2. Pengadaan pegawai, 3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, 4. Kompensasi 5. Promosi dan mutasi pegawai, 6. Pemberhentian Pegawai, 7. Penilaian Pegawai. Untuk penjelasan lebih detail akan diuraikan seperti berikut:

## 1. Perencanaan Pegawai

Perencanaan pegawai adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang

---

<sup>57</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>58</sup> Hikmat, *Manajemen*, ... h. 266.

berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai di masa yang akan datang dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber informasi yang tepat guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan.<sup>59</sup> Oleh karena itu sebagai sebuah organisasi, di pondok pesantren terdapat pegawai yang bertugas melaksanakan berbagai kegiatan. Ada pegawai yang bertugas sebagai guru, ada yang bertugas sebagai tenaga administrasi, ada yang bertugas sebagai pengelola asrama, ada pegawai yang ditugasi mengurus dapur dan lain-lain. Semakin besar pondok pesantren semakin banyak pegawai yang dibutuhkan.

Menurut pimpinan pondok pesantren salafiyah yang diteliti bahwa perencanaan manajemen personalia itu penting dibuat terutama untuk sebuah organisasi yang besar, misalnya pada lembaga pendidikan yang dikelola pemerintah. Karena setiap tahun terjadi perkembangan pegawai, ada yang pensiun, ada yang meninggal dunia, ada yang mengundurkan diri, dan mungkin ada rencana penambahan sekolah baru. Tapi bagi lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, maka kegiatan pendidikan akan berjalan sebagai mana biasa karena kegiatan yang ada merupakan kegiatan yang sudah rutin dilakukan setiap tahun, maka perencanaan pegawai tidak diperlukan. Apalagi di pondok pesantren tidak mengenal kepengkatan dan tidak ada pensiunan.<sup>60</sup>

Walaupun kegiatan di pondok pesantren dianggap sebagai kegiatan rutin, seharusnya perencanaan pegawai masih tetap dilaksanakan terutama apabila dari hasil evaluasi kinerja pegawai yang ada pegawai yang tidak bisa lagi dibina sehingga harus diberhentikan. Atau apabila ada penambahan kegiatan baru, misalnya pondok pesantren membuka toko untuk memenuhi kebutuhan santri. Untuk itu perencanaan pegawai

---

<sup>59</sup>Aan Nur Efendi, <https://sangkras31.wordpress.com/2013/05/06/> di download tanggal 22 Januari 2016.

<sup>60</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

mutlak harus ada, agar nantinya diperoleh pegawai sesuai kebutuhan. Dalam menyusun perencanaan pegawai, maka prosedur perencanaan pegawai dilakukan dengan:

- a. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Mengumpulkan data dan informasi tentang tenaga kerja.
- c. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
- d. Menetapkan beberapa alternatif.
- e. Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.
- f. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.<sup>61</sup>

## 2. Pengadaan Pegawai

Pegawai di pondok pesantren terdiri dari kiai pondok guru/ustadz, tata usaha, pengelola dapur, keamanan, pengurus asrama dan lain-lain sesuai keperluan pondok pesantren. Untuk itu maka pengadaan pegawai sangat penting dilakukan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja di pondok pesantren.<sup>62</sup> Agar supaya pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan pimpinan pondok, maka pimpinan pondok menetapkan kriteria yang harus dimiliki oleh calon pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga pondok pesantren yang diteliti menetapkan salah satu syarat utama bagi calon guru/ustadz yang akan diangkat menjadi guru adalah yang bersangkutan harus lulusan pondok pesantren salafiyah. Bahkan untuk Pondok Pesantren Yasin ditambah syarat lainnya yaitu yang bersangkutan harus pernah mengaji atau berguru dengan KH. Fahmi Zam-zam selama 2 tahun. Persyaratan harus lulusan pondok pesantren salafiyah tersebut dimaksudkan agar mereka sudah mengenal

---

<sup>61</sup>Aan Nur Efendi, <https://sangkras31.wordpress.com/2013/05/06/> di download tanggal 22 Januari 2016.

<sup>62</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

tradisi pondok pesantren dan tidak membawa tradisi baru yang nantinya dapat merusak kebiasaan yang sudah berjalan dengan baik selama ini. Sedangkan pegawai non guru bisa saja tidak dari pondok pesantren namun yang diutamakan juga dari alumni pondok pesantren.<sup>63</sup>

Prosedur pengadaan guru biasanya dilakukan dengan cara mengangkat tenaga lulusan pondok yang menjadi tenaga bakti setelah mereka lulus di pondok pesantren yang bersangkutan. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan *rekrutment* yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik dan tercapak.<sup>64</sup> Untuk mendapatkan calon pegawai yang cakap pondok pesantren harus menggunakan sistem seleksi terbuka dan diumumkan dengan menggunakan media massa. Karena semakin banyak informasi yang diterima, semakin terbuka kemungkinan calon yang berkualitas. Adapun langkah-langkah dalam menyelenggarakan pengadaan pegawai adalah pengumuman, pendaftaran dan seleksi/penyaringan.<sup>65</sup>

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, maka panitia lembaga/institusi harus menetapkan standar seleksi. Standar seleksi meliputi: a) umur; b) kesehatan fisik; c) pendidikan; d) pengalaman bekerja; e) perangai; f) pengetahuan umum; g) keterampilan komunikasi; h) motivasi; i) minat; j) sikap dan nilai-nilai; k) kesehatan mental; m) kepantasan untuk bekerja dengan murid, anggota staf sekolah dan masyarakat; n) faktor-faktor lain yang mungkin ditetapkan secara khusus oleh penguasa.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>64</sup>E. Mulyasa, *Manajemen*, ... h. 43.

<sup>65</sup>Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan* ... h. 156.

<sup>66</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi* ... h. 111.

### 3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Pondok Pesantren

Pembinaan dan pengembangan pegawai bagi sebuah institusi mutlak diperlukan tidak terkecuali bagi lembaga pendidikan seperti pondok pesantren. Pembinaan dan Pengembangan pegawai merupakan usaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam mencapai tujuan. Menurut pimpinan pondok pesantren salafiyah yang diteliti, pembinaan dan pengembangan pegawai pondok pesantren penting untuk menciptakan pegawai yang baik sehingga mampu bekerja sesuai dengan harapan. Mental pegawai harus selalu dipupuk dan dimotivasi agar bekerja lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu kami (pimpinan pondok pesantren) melaksanakan pembinaan dan pengembangan karyawan.<sup>67</sup>

Kegiatan pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan oleh pondok pesantren salafiyah yang diteliti berbeda antara pondok pesantren yang satu dengan yang lainnya. Pada Pondok Pesantren Ibnul Amin pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan 1 kali dalam sebulan dengan mengumpulkan seluruh guru. Biasanya rapat dipimpin oleh Wakil Pengasuh yaitu KH. M. Arsyad, atau Sekretaris Pondok yaitu Ustadz. H. Supian Suri. Rapat membicarakan masalah-masalah yang ditemui guru atau masalah santri. Pembinaan juga dilakukan dengan penyampaian taushiah/ceramah umum yang diberikan oleh KH. Mukhtar yang mengajarkan kitab *Ihyâ Ulumi addîn* pagi hari dan *Risalatul Mu'awanah* pada sore hari. Di samping itu pengembangan pegawai dilakukan dengan menyekolahkan guru pada lembaga pendidikan Islam di dalam negeri dan di luar negeri. Adapun guru yang disekolahkan adalah KH. M. Arsyad ke Madrasah Solatiyah di Mekkah, dan Ustadz H. Supian Suri ke Universitas Al Azhar Mesir, serta Ustadz HA. Rifani ke Pondok Pesantren Darussalam.

---

<sup>67</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

Sedangkan pondok pesantren Al Mursyidul Amin pembinaan dan pengembangan karyawan selalu dilakukan melalui rapat-rapat dewan guru yang dilaksanakan 2 kali dalam semester. Rapat dewan guru dihadiri oleh seluruh dewan guru, koordinator pendidikan dan koordinator kesarifan, kepala madrasah dan pimpinan pondok. Adapun di Pondok Pesantren Yasin pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan melalui:

- a. Rapat-rapat dewan guru juga setiap 1 minggu sekali pada hari Sabtu diadakan acara pembinaan rohani seluruh ustadz dan santri dalam ruang mesjid yang diberikan oleh pimpinan pondok Yasin yaitu K.H. Fahmi Zamzam selama 2 jam pelajaran. Tujuan pembinaan tersebut untuk menciptakan ketahanan pada ustadz dan santri selama 1 minggu. Adapun materi yang disampaikan adalah adab guru dengan murid, adab murid dengan guru, adab sesama murid, cara ulama dahulu belajar, dan pentingnya *Qiyamu al lail*.<sup>68</sup>
- b. Pada awal semester ada kursus untuk guru/ustadz baru selama 3 hari dengan materi pemahaman kurikulum dan peraturan untuk guru/ustadz.
- c. Setiap tahun beberapa orang guru dibawa kunjungan keluar negeri seperti ke Malaysia, Singapura dan Thailand untuk studi banding dalam rangka menambah wawasan guru.<sup>69</sup>

Semua pegawai perlu mendapat pembinaan dan pengembangan. Ada 4 alasan penting mengapa pegawai perlu mendapat pembinaan dan pengembangan yaitu:

- a. Adanya tata cara/peraturan baru dalam personalia.
- b. Adanya pegawai yang kurang cakap.
- c. Adanya mesin-mesin baru.
- d. Perlunya penyegaran kembali, khususnya pegawai.<sup>70</sup>

Untuk melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai, ada tiga bentuk kegiatan yang dapat dipilih yaitu latihan, pendidikan dan pengembangan. Latihan adalah kegiatan

---

<sup>68</sup>Hasil wawancara dengan KH. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

<sup>69</sup>Hasil wawancara dengan KH. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 20 September 2015.

<sup>70</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar ...* h.169.

untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk peningkatan penguasaan teoritis, konseptual dan moral dalam jangka waktu relatif panjang. Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan baik melalui pelatihan maupun pendidikan pegawai dalam usaha meningkatkan mutu pegawai.<sup>71</sup>

Uraian di atas menggambarkan bahwa pembinaan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan berbentuk pertemuan rutin membahas masalah-masalah yang ditemui dalam kegiatan di pondok pesantren, baik yang berkaitan dengan masalah pembelajaran, disiplin santri, sarana pondok pesantren dan lain-lain. Di samping itu pembinaan dilakukan dengan memberikan *taushiah*/ceramah Agama Islam dengan materi bersumber dari kitab-kitab kuning.

Dari kegiatan pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren salafiyah seperti tersebut di atas, maka nampaknya pembinaan dan pengembangan pegawai masih belum maksimal. Hal ini berdasarkan pada materi pembinaannya belum menyentuh seluruh aspek kompetensi guru.

Sebagaimana termuat dalam Undang-Undang nomor 14 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa untuk menjadi guru profesional seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>72</sup> Kompetensi pedagogik meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, merancang

---

<sup>71</sup>Mulyono, *Manajemen*, ... h. 176-177.

<sup>72</sup>Republik Indonesia, "Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat 1"( Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 9.



pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan media/teknologi pendidikan, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian terdiri: beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Kompetensi sosial terdiri dari: berkomunikasi secara santun, menggunakan teknologi komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan dan orang tua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat, dan menerapkan prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan. Sedangkan kompetensi profesional meliputi: menguasai materi pelajaran dan menguasai konsep dan metode disiplin ilmu.<sup>73</sup>

Pondok pesantren salafiyah sebagai salah satu lembaga pendidikan sudah selayaknya kalau guru yang mengajar adalah guru profesional yang memiliki seluruh kompetensi seperti tersebut di atas. Oleh karena itu seharusnya pimpinan pondok pesantren salafiyah Ibnu Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai, khususnya guru dengan membina dan mengembangkan seluruh kompetensi yang harus dimiliki untuk menjadi guru profesional.

#### **4. Kompensasi bagi Pegawai**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi bisa berbentuk gaji, fasilitas rumah, pemeliharaan kesehatan dan lain-lain. Menurut pimpinan pondok pesantren salafiyah yang diteliti pemberian kompensasi atas jasa dari pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat penting karena dengan pemberian kompensasi dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Kompensasi yang baik akan

---

<sup>73</sup>Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang Guru Pasal 3 ayat 4,5,6 dan 7.

memberikan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Akan tetapi, pemberian penghargaan itu disesuaikan dengan kemampuan pondok pesantren.<sup>74</sup>

Pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan yang diteliti memberikan kompensasi terhadap karyawannya berbeda-beda antara satu pondok pesantren dengan pondok pesantren lainnya. Di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin guru mendapat gaji 5 juta – 6 juta setahun. Di Pondok Yasin gaji guru sebesar Rp 400.000 perbulan. Di samping itu guru mendapat fasilitas rumah, listrik, air bersih, dan makan untuk karyawan yang bujangan. Fasilitas lainnya adalah semua anak ustadz/guru dan karyawan Pondok Pesantren Yasin dibebaskan dari membayar biaya sekolah. Sedangkan di pondok pesantren Ibnul Amin guru tidak diberi gaji oleh pengelola pondok pesantren, tapi mendapat fasilitas lain seperti perumahan, listrik, air bersih. Menurut KH. Mokhtar, Pengurus pondok pesantren tidak memiliki dana membayar gaji untuk guru. Seandainya ada dana yang bisa diberikan maka kepada seluruh karyawan harus diberi gaji.<sup>75</sup> Untuk mendapatkan penghasilan, guru Pondok Pesantren Ibnul Amin diizinkan menjalankan usaha dagang kecil-kecilan di asrama pondok pesantren. Ada yang membuka warung, membuka jasa katering, membikin nasi dan kue dan lain-lain. Di samping itu guru juga mendapatkan penghasilan dari kegiatan memberi ceramah agama dan memimpin upacara keagamaan di masyarakat.

Berdasarkan uraian terdahulu kompensasi yang diberikan kepada guru di Pondok Al Mursyidul Amin adalah Rp 5.000.000,00 – Rp 6.000.000,00 setahun ditambah dengan uang transportasi Rp 15.000,00 perhari. Di Pondok Yasin Guru mendapat gaji Rp 400.000,00 perbulan ditambah fasilitas asrama, listrik dan air bersih. Sedangkan di Pondok Ibnul Amin

---

<sup>74</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>75</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

guru hanya mendapat fasilitas perumahan, listrik dan air bersih dan kesempatan berjualan kue atau nasi bungkus. Jumlah ini bila kita bandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan sebesar Rp. 1.870.000 berarti gaji dan tunjangan lain yang diterima guru Pondok Pesantren masih jauh di bawah UMP. Kondisi ini disadari oleh pimpinan pondok pesantren yang mengatakan bahwa gaji guru masih kecil. Hal ini disebabkan karena keuangan pondok pesantren tidak cukup untuk memberikan gaji yang lebih besar.

Dengan keterbatasan dana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan, maka diperlukan usaha pimpinan pondok pesantren menggali sumber-sumber dana dari masyarakat, sehingga seluruh pegawai dapat diberikan kompensasi yang memadai. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dan karyawan lainnya. Pentingnya karyawan mendapat kompensasi yang memadai karena tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan serta disiplin.<sup>76</sup> Pemberian kompensasi selain berbentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, sepeda motor dan lain-lain.<sup>77</sup>

Dengan tingginya kepuasan karyawan maka akan menimbulkan motivasi bekerja lebih giat, stabilitas karyawan akan terbentuk dan sekaligus menumbuhkan disiplin kerja, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian kualitas pondok pesantren.

#### **4. Promosi, Mutasi, dan Pemberhentian Pegawai.**

Menurut Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah yang diteliti menyatakan bahwa promosi dan mutasi karyawan memang semestinya harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Secara alamiah ada saja faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan berhenti dari satu instansi. Misalnya karena

---

<sup>76</sup>TIM Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan, *Manajemen ...* h. 245.

<sup>77</sup>E. Mulyasa, *Manajemen ...* h. 45.

meninggal dunia, karena pindah tempat tinggal, atau diberhentikan karena melakukan pelanggaran peraturan yang berat dan lain-lain. Untuk itu maka promosi dan mutasi merupakan hal yang harus dilaksanakan. Tidak terkecuali di pondok pesantren salafiyah.<sup>78</sup> Di pondok pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin tidak ada batasan masa jabatan. Semua pondok pesantren salafiyah yang diteliti menyatakan tidak melakukan promosi jabatan. Akan tetapi bisa saja terjadi pergeseran guru mengajar dari satu jenjang pendidikan ke jenjang yang lain. Misalnya dari jenjang Tsanawiyah ke jenjang Aliyah, atau sebaliknya.

Sebagai sebuah organisasi, maka pondok pesantren seharusnya membuat sistem penjenjangan pegawai. Masing-masing jenjang memiliki kompensasi yang berbeda. Semakin tinggi jenjang kepegawaian, maka semakin besar kompensasi yang akan didapatkan. Seperti yang berlaku pada sistem kepangkatan guru di Indonesia, ada 4 jenjang kepangkatan guru yaitu: Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya dan Guru Utama.<sup>79</sup> Sedangkan kepangkatan pada Pegawai Negeri Sipil lainnya kepangkatannya terdiri dari: Juru Muda (IA), Juru Muda Tingkat I (IB), Juru (IC), Juru Tingkat I (ID), Pengatur Muda (IIA) Pengatur Muda Tingkat I (IIB) Pengatur (IIC) Pengatur Tingkat I (IID) Penata Muda (IIIA), Penata Muda Tingkat I (IIIB) Penata (IIIC), Penata Tingkat I (IIID) Pembina (IVA) Pembina Tingkat I (IVB), Pembina Utama Muda (IVC) Pembina Utama Madya (IVD) dan Pembina Utama (IVE).<sup>80</sup>

Selain promosi dan mutasi, aspek lain dalam kaitan dengan kepegawaian adalah pemberhentian pegawai. Pemberhentian pegawai berarti pemutusan hubungan kerja antara pondok pesantren dengan pegawai. Pemberhentian

---

<sup>78</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>79</sup>Peraturan Menpan nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 12 ayat 1.

<sup>80</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar ....* h. 164-165.

pegawai dapat terjadi dengan berbagai sebab. Menurut Mujamil Qomar pemberhentian pegawai terjadi karena: atas permintaan sendiri, sudah mencapai usia pensiun, penyederhanaan organisasi, melakukan pelanggaran pidana, tidak cakap jasmani/rohani, meninggal dunia dan lain-lain.<sup>81</sup>

Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah yang diteliti berpandangan bahwa pemberhentian pegawai bisa saja dilakukan dan memang harus dilakukan apabila ada karyawan yang melanggar norma-norma hukum atau norma agama yang berat. Di samping itu bila seorang karyawan berkinerja buruk misalnya malas hadir ke pondok pesantren. Pemberhentian juga dapat dilakukan bila yang bersangkutan mengundurkan diri.<sup>82</sup> Selama ini di Pondok Ibnul Amin dan di Pondok Al Mursyidul Amin ada pegawai yang berhenti karena meninggal dunia. Sedangkan di Pondok Pesantren Yasin tidak ada pegawai yang meninggal dunia.

## 5. Penilaian Pegawai

Aspek manajemen personalia lainnya adalah penilaian terhadap karyawan. Penilaian terhadap pegawai baik guru maupun karyawan administrasi penting dilakukan agar pondok pesantren dapat melaksanakan proses pendidikan kepada santri. Penilaian karyawan juga penting untuk dijadikan dasar dalam pemberian pembinaan kepada karyawan. Dari hasil penilaian dapat diketahui mana dari tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan karyawan belum terlaksana dengan baik, atau bahkan belum dapat dilaksanakan sama sekali.<sup>83</sup> Untuk itu

---

<sup>81</sup>Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, tth) h.138-139.

<sup>82</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>83</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014

seluruh pondok pesantren yang diteliti melakukan penilaian terhadap karyawan. Salah satu ukuran penilaian adalah kehadiran karyawan di pondok pesantren. Di Pondok Pesantren Ibnul Amin pengisian daftar hadir disatukan dengan daftar hadir santri setiap kali dilaksanakan proses pembelajaran. Sedangkan di Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin daftar hadir disediakan daftar khusus untuk guru. Guru yang kehadirannya paling baik selama setahun mendapat hadiah diberangkatkan ke Tanah Suci untuk melaksanakan umrah, sedangkan pegawai yang kinerjanya buruk diberi nasehat.<sup>84</sup> Pada Pondok Pesantren Ibnul Amin dan Pondok Pesantren Yasin kepada guru yang berkinerja baik tidak mendapat hadiah.

Sebagaimana dijelaskan pada uraian terdahulu, penilaian terhadap pegawai penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai. Dari hasil penilaian pimpinan dapat menetapkan kebijakan dalam pembinaan, penetapan gaji ataupun promosi bagi pegawai. Berbagai aspek menjadi penilaian pegawai. Menurut Burhanuddin aspek-aspek penilaian dari seorang pegawai terdiri kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.<sup>85</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh penilaian pegawai yang dilakukan di pondok pesantren yang diteliti hanya dilihat pada beberapa aspek saja yaitu kedisiplinan hadir mengajar, mengikuti *taushiah* pimpinan pondok pesantren dan akhlak terhadap pimpinan pondok/sesama guru. Di samping itu di Pondok Pesantren Yasin penilaian juga dilakukan terhadap isi/materi yang disampaikan guru ketika guru mengajar di kelas.

#### **D. Modernisasi pada Manajemen Kelas di Pondok Pesantren Salafiyah**

---

dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>84</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015.

<sup>85</sup>Burhanuddin A. Tayibnapis, *Administrasi Kepegawaian, Suatu Tinjauan Analitik* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1995), h.183.

Sistem klasikal diterapkan pada Pondok Pesantren Yasin dan Al Mursyidul Amin, sedangkan sistem naik kitab di terapkan di Pondok Pesantren Ibnul Amin. Akan tetapi walaupun berbeda sistem, proses pembelajaran sama-sama berlangsung dalam kelas. Oleh karena itu semua Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah yang diteliti berpendapat bahwa manajemen kelas sangat penting. Ruang kelas dan santri perlu ditata sedemikian rupa sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan pembelajaran.<sup>86</sup> Peralatan kelas terdiri dari papan tulis, penghapus, meja dan kursi guru, meja dan kursi santri. Akan tetapi ada juga kelas yang hanya terdiri dari meja guru dan meja santri di mana santri dan guru duduk secara lesehan dan tidak tersedia papan tulis.

Kelas adalah tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Di dalam kelas pada saat terjadinya proses pembelajaran maka terdapat guru, peserta didik, meja guru, meja peserta didik, papan tulis, alat tulis, penghapus, buku guru dan buku peserta didik, cahaya, sirkulasi udara dan lain-lain. Unsur-unsur itu harus dikelola sedemikian rupa. Peserta didik sebagai individu tidak hanya sekedar objek pendidikan, tetapi pada saat-saat tertentu ia akan menjadi subjek pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa posisi peserta didik pun tidak hanya sekedar pasif tetapi peserta aktif, kreatif dan dinamis dalam berinteraksi dengan gurunya, maupun dengan sesama peserta didik.

Oleh karena itu menurut pimpinan pondok pesantren salafiyah yang diteliti, modernisasi manajemen kelas sangat diperlukan agar tercipta suasana yang kondusif yang dapat menunjang terlaksananya pendidikan.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014 dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>87</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014

Untuk mengelola kelas, Ahmad Rohani mengelompokkan kegiatan pengelolaan kelas menjadi 3 kategori yaitu: a. Pengelolaan kondisi fisik, b. Pengelolaan kondisi sosio emosional, dan c. Pengelolaan kondisi organisasional lingkungan fisik kelas yang berpengaruh terhadap kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kondisi fisik kelas terdiri pengelolaan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, pengaturan tempat duduk, pengaturan ventilasi dan cahaya, pengaturan penyimpanan barang-barang. Sedangkan pengelolaan kondisi sosio-emosional meliputi penerapan type kepemimpinan yang demokratis, bersikap yang tepat terhadap peserta didik, penggunaan intonasi suara yang bervariasi, pembinaan hubungan baik dengan peserta didik. Adapun pengelolaan kondisi organisasi meliputi pengelolaan penggantian mata pelajaran, guru yang berhalangan hadir, masalah antar peserta didik, upacara bendera dan pengelolaan kegiatan lainnya.<sup>88</sup>

Untuk melaksanakan manajemen kelas dari aspek pengelolaan fisik, maka pondok pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin, dan Yasin melengkapi kelas dengan peralatan kelas seperti meja guru dan meja santri, kursi guru dan santri (bagi kelas yang tidak lesehan) papan tulis, penghapus, alat tulis, pencahayaan serta ventilasi udara. Semua fasilitas fisik tersebut disusun sedemikian rupa sehingga guru dan santri dapat berinteraksi dengan baik di kelas. Untuk mengelola santri maka di tiap kelas ada organisasi kelas. Untuk mengatur ketertiban kelas ada tata tertib kelas yang dibuat oleh pondok pesantren. Bila terjadi sesuatu yang mengganggu ketertiban kelas maka guru biasanya mengambil tindakan untuk mengatasinya. Demikian juga kehadiran santri di kelas terdokumentasikan dalam buku daftar hadir santri.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin di Kalimantan Selatan menyatakan guru penting

---

dan wawancara dengan K.H. Mukhtar, Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin tanggal 21 April 2015.

<sup>88</sup>Ahmad Rohani, *Pengelolaan ...* h. 127-133.



mengelola kelas dan semua pondok pesantren salafiyah yang diteliti telah menerapkan pengelolaan kelas secara modern.

### **E. Modernisasi pada Manajemen Hubungan Pondok Pesantren Salafiyah dan Masyarakat**

Hubungan sekolah/pondok pesantren dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah/pondok pesantren dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian warga masyarakat tentang kebutuhan dan praktik pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama warganya dalam usaha memperbaiki sekolah/pondok pesantren.<sup>89</sup> Adapun tujuan hubungan sekolah/pondok pesantren dengan masyarakat adalah:

1. Memelihara kelangsungan hidup sekolah.
2. Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang bersangkutan
3. Memperlancar proses belajar mengajar
4. Memperoleh dukungan dan bantuan yang diperlukan dalam pengembangan dan pelaksanaan program sekolah.<sup>90</sup>

Untuk memelihara dan meningkatkan eksistensi pondok pesantren, menjalin hubungan antara pondok pesantren dan dengan masyarakat perlu dilakukan. Seiring dengan kemajuan masyarakat, maka bentuk-bentuk hubungan pondok pesantren dengan masyarakat perlu lebih dimodernisasikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Pimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin, Al Mursyidul Amin dan Yasin berpendapat bahwa modernisasi dalam manajemen hubungan pondok pesantren dengan masyarakat sangat perlu. Apalagi kelahiran pondok pesantren selalu melibatkan masyarakat, baik sebagai donator, maupun membantu tenaga dalam pembangunan gedung pondok pesantren. Pondok pesantren yang mendapat dukungan masyarakat, maka pondok pesantren itu akan maju dan apabila pondok pesantren tidak didukung masyarakat, maka lambat laun pondok pesantren itu akan bubar.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar, ...* h. 236.

<sup>90</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Karya, 1988), h. 209.

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan K. H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi

Seiring dengan terjadinya arus modernisasi di masyarakat, maka pondok pesantren harus mengikuti perkembangan zaman. Kalau pada masa lalu hubungan dengan masyarakat melalui surat, maka pada masa sekarang hubungan dengan masyarakat dapat menggunakan telepon seluler. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semua Pondok Pesantren Salafiyah yang diteliti memiliki nomor telpon yang dapat dihubungi untuk berkomunikasi. Bahkan beberapa orang guru serta pimpinan pondok pesantren sudah memiliki email.

Selama ini bentuk hubungan Pondok Pesantren Salafiyah di Kalimantan Selatan dengan masyarakat lebih banyak pada hubungan secara perorangan pimpinan dan guru pondok pesantren dalam kegiatan keagamaan. Misalnya ceramah rutin di mushalla atau mesjid, ceramah dalam memperingati hari besar Islam, menjadi khatib dan imam pada shalat Jum'at, menjadi khatib dan imam pada shalat hari raya, imam pada shalat jenazah, memimpin upacara penguburan dan lain-lain. Selain itu bentuk hubungan pondok dengan masyarakat lainnya adalah kunjungan orang tua ke pondok pesantren, memberikan penjelasan tentang pondok melalui staf pondok pesantren, dan membuat raport hasil evaluasi. Khusus pada pondok pesantren Al Mursyidul Amin melalui siaran radio. Ada juga masyarakat yang berkonsultasi baik kepada guru pondok pesantren atau kepada pimpinan pondok pesantren salafiyah yang diteliti terhadap berbagai persoalan keagamaan, bahkan juga pada aspek kehidupan di masyarakat.

Menurut Hendyat Soetopo dan Wasty Somanto ada banyak bentuk jalinan hubungan pondok pesantren dengan masyarakat yang dapat dipilih yaitu:

1. Laporan kepada orang tua murid tentang kemajuan anak, aktivitas anak di sekolah, kegiatan sekolah dan segala sesuatu yang terjadi di sekolah sehubungan dengan pendidikan anak.
2. Bulliten Bulanan yaitu penerbitan yang dibuat oleh sekolah yang berisi segala kegiatan sekolah, artikel-artikel guru dan

- murid, pengumuman-pengumuman sekolah, berita-berita sekolah dan berita-berita masyarakat yang perlu diketahui sekolah dan lain-lain.
3. Penerbitan surat kabar, yang isinya menyangkut segala aspek yang menunjang kesuksesan pendidikan.
  4. Pameran sekolah yaitu kegiatan sekolah yang bertujuan memberikan gambaran tentang keadaan sekolah dengan berbagai hasil aktivitasnya. Barang-barang yang dipamerkan dapat berupa hasil karya siswa dan guru, alat-alat peraga, hasil kegiatan praktek siswa dan lain-lain.
  5. *Open House* yaitu suatu metode memperkenalkan masyarakat yang berminat untuk meninjau sekolah serta mengobservasi kegiatan dan hasil kerja murid dan guru yang diadakan pada waktu yang telah terjadwal.
  6. Kunjungan ke sekolah yaitu orang tua murid berkunjung ke sekolah pada saat pelajaran berlangsung yang dimaksudkan agar para orang tua murid berkesempatan melihat anak-anaknya pada waktu mengikuti pelajaran.
  7. Kunjungan ke rumah murid.
  8. Melalui penjelasan oleh staf sekolah.
  9. Menggambarkan keadaan sekolah melalui murid.
  10. Menyebarkan informasi keadaan dan aktifitas sekolah melalui radio dan televisi.
  11. Membuat laporan tahunan.<sup>92</sup>

Walaupun tidak semua bentuk hubungan dengan masyarakat seperti tersebut di atas dilaksanakan oleh pondok pesantren, tetapi dengan menjalin hubungan melalui kegiatan keagamaan, kunjungan orang tua ke pondok pesantren, memberikan penjelasan tentang pondok melalui staf pondok pesantren, dan membuat rapor hasil evaluasi, serta memanfaatkan siaran radio, maka nampaknya pondok pesantren telah mampu menjelaskan keberadaan pondok pesantren di masyarakat sehingga masyarakat ikut berpartisipasi aktif dalam pendidikan di pondok pesantren. Hampir semua pendanaan dalam rangka membangun gedung maupun biaya operasional

---

<sup>92</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Somanto, *Pengantar ...* h. 246-253.

pondok pesantren di Kalimantan Selatan berasal dari sumbangan masyarakat dan orang tua santri.

#### **F. Modernisasi pada Manajemen Keuangan Pondok Pesantren**

Sebagaimana kita pahami bahwa manajemen keuangan pada pondok pesantren adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh pondok pesantren yang berhubungan dengan upaya memperoleh dana yang dibutuhkan serta upaya untuk mempergunakan dana yang diperoleh tersebut secara efisien dan efektif. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa menurut pimpinan pondok pesantren salafiyah di Kalimantan Selatan, modernisasi manajemen keuangan pada pondok pesantren salafiyah sangat penting. Karena dengan manajemen modern dapat diperoleh pendanaan yang diperlukan pondok pesantren, dan penggunaannya terarah sehingga lebih efisien dan efektif. Akan tetapi pada pondok pesantren salafiyah tidak semua aspek dapat dimodernisasikan. Misalnya dalam hal perencanaan keuangan dan pertanggungjawaban keuangan.<sup>93</sup> Menurut pimpinan pondok pesantren Al Mursyidul Amin apabila suatu rencana kegiatan disusun bersama-sama kemudian dibahas, maka terjadi banyak pembahasan dan terkadang tidak menghasilkan apa-apa. Karena pemikiran guru dan pengurus yayasan lainnya sering kali sangat berbeda dengan pemikiran pimpinan.<sup>94</sup> Demikian pula perencanaan keuangan tidak dilaksanakan di Pondok Pesantren Yasin karena menurut KH.Fahmi Zam zam perencanaan hanya dibuat pada hal-hal yang kecil karena kegiatan pondok pesantren merupakan kegiatan rutin yang tiap tahun tidak mengalami perubahan yang berarti.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 11 April 2015, hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 19 Nopember 2014.

<sup>94</sup>Hasil wawancara dengan K H. Rasyid Ridha, Pimpinan Pondok Al Mursyidul Amin, tanggal 15 Agustus 2015.

<sup>95</sup>Hasil wawancara dengan K.H. Fahmi bin Zam Zam, Pimpinan Pondok Pesantren Yasin, tanggal 20 September 2015.

Dalam penerapan manajemen keuangan memang terdapat perbedaan di antara ketiga pondok pesantren salafiyah yang diteliti. Pada Pondok Pesantren Ibnul Amin, sumber pendanaan berasal dari: iuran bulanan santri, hasil pertanian dari kepemilikan lahan seluas 5 Ha, koperasi dan warung pondok, hasil pabrik penggilingan padi dan sumbangan dari dermawan serta dari pemerintah.<sup>96</sup> Sedangkan pada Pondok Pesantren Al Mursyidul Amin sumber keuangan berasal: uang iuran bulanan santri, hasil 300 Ha tanah sawah, pabrik penggilingan padi, dan pabrik pengemasan minuman air, sumbangan dari donator dan pemerintah.<sup>97</sup> Adapun pada Pondok Pesantren Yasin sumber dana berasal dari uang Sumbangan Pembiayaan Pendidikan (SPP) santri, penghasilan kebun sawit, kotak amal dan sumbangan dari donator dan dari pemerintah. Semua dana yang masuk dicatat oleh bendahara, masing-masing pondok pesantren. Apabila diperlukan, maka bidang-bidang masing-masing dapat mengajukan pembiayaan dan bendahara akan mengeluarkan uang yang diperlukan apabila mendapat persetujuan dari pimpinan pondok pesantren. Untuk mempertanggungjawabkan segala pengeluaran, maka bendahara mencatat semua pengeluaran dan dilaporkan kepada mudir masing-masing tingkat. Kemudian mudir masing-masing tingkat menyampaikan laporan kepada Yayasan.<sup>98</sup>

Dalam hal pelaporan keuangan pondok, maka hanya Pondok Pesantren Yasin yang mengadakan rapat penyampaian laporan di hadapan Yayasan, Mudir masing-masing tingkat, dan Ketua-ketua *lajnah* Pondok Pesantren Yasin yang diadakan setiap 1 kali setahun. Untuk mengawasi keuangan pondok, maka Kiai Pondok Yasin selalu mengawasi dengan meminta laporan lisan kepada Bendahara tentang keuangan pondok pesantren. Kondisi demikian tidak ada pada Pondok Pesantren Ibnul Amin dan Al Mursyidul Amin.

---

<sup>96</sup>Hasil wawancara dengan Hasil wawancara dengan K.H. Sofyan Sauri, Lc pada tanggal 26 Januari 2015.

<sup>97</sup>Hasil wawancara dengan Dihya Abdi, Guru Tsanawiyah Pondok Al Mursyidul Amin tanggal 2 Pebruari 2015.

<sup>98</sup>Wawancara dengan Ustadz Ahmad Thoha, Mudhir Aliyah Pondok Yasin tanggal 2 No-pember 2014.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa aspek yang kurang mendapat sentuhan modernisasi di pondok pesantren adalah manajemen keuangan. Padahal menurut E Mulyasa keuangan dan pembiayaan sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah. Manajemen keuangan atau pembiayaan merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mempertanggungjawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah.<sup>99</sup> Ketiga rangkaian kegiatan itu merupakan satu kesatuan yang seharusnya dilaksanakan pondok pesantren. Perencanaan dalam manajemen keuangan adalah kegiatan merencanakan sumber dana untuk menunjang kegiatan pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan. Mengelola anggaran adalah mempersiapkan pembukuan, melakukan pembelanjaan dan membuat transaksi, membuat perhitungan, mengawasi pelaksanaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Setelah selesai pelaksanaan anggaran dilanjutkan dengan membuat laporan dan pertanggungjawaban keuangan.<sup>100</sup> Semua keuangan yang masuk maupun keluar harus diperinci secara mendetail. Dalam laporan pertanggungjawaban harus dilampiri bukti-bukti pengeluaran baik berupa kwitansi maupun bon pembelian secara lengkap dan jelas.<sup>101</sup> Dengan adanya laporan pertanggungjawaban, maka dapat diketahui sejauh mana penghasilan dalam satu periode tertentu dan ke mana saja penggunaan dari keuangan yang telah diperoleh. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang sebagian besar dananya ditunjang oleh masyarakat seharusnya melaporkan pertanggungjawaban keuangannya pada masyarakat.

Semua rangkaian kegiatan dalam manajemen keuangan di atas perlu memperhatikan prinsip-prinsip dan prosedur anggaran. Menurut Dadang Suharjan yang mengutip pendapat

---

<sup>99</sup>E. Mulyasa, *Manajemen*, ... h. 47.

<sup>100</sup>*Ibid*, h. 173-175.

<sup>101</sup>Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar* ... h. 234.

Nanang Patah menyatakan bahwa prinsip-prinsip dan prosedur anggaran yaitu :

1. Adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam manajemen organisasi.
2. Adanya sistem akuntansi yang memadai dalam melaksanakan anggaran.
3. Adanya penelitian dan analisis untuk menilai kinerja organisasi

Adanya dukungan dari pelaksana dari tingkat atas hingga tingkat paling bawah.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup>Dadang Suharjan, *Manajemen* .....h. 258.