

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan tenaga pendidik sangatlah vital dalam sebuah instansi pendidikan karena tenaga pendidik atau pengajar merupakan elemen atau unsur yang penting dalam setiap instansi pendidikan. Instansi pendidikan harus mampu memenuhi kewajibannya memenuhi hak para pendidiknya karena suatu pembelajaran tidak akan tercipta tanpa adanya salah satu faktor pendidik ini. Tenaga pendidik atau karyawan pendidikan yang telah mengabdikan dirinya pada instansi pendidikan tentunya akan mendapatkan imbalan berupa gaji atau kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan prestasinya masing-masing. Instansi pendidikan dalam menentukan gaji dan upah pekerja harus berpedoman pada jam kerja tenaga kerja. Selain itu, prestasi pendidik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga turut diperhitungkan dalam penentuan gaji dan upah tenaga kerja.¹

Penentuan gaji dan upah tenaga kerja memang terlihat mudah, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks, apalagi bagi instansi pendidikan yang belum memiliki pola kompensasi dan pengupahan yang bersifat objektif terhadap para karyawannya. Pola kompensasi dan pengupahan yang baik dan benar merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi pendidikan, karena hal ini juga turut menentukan produktifitas suatu instansi pendidikan.

¹Rini Sulistiawati, "*Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*", (Jakarta: Grasindo, 2013), h. 45.

Indikator yang digunakan harus sesuai agar kinerja tenaga kerja dalam mendidik dapat dihargai oleh instansi pendidikan dengan sesuai.² Karena itu dalam menentukan gaji dan upah tenaga kerja harus sesuai indikator. Indikator yang benar dalam penentuan besaran gaji dan upah dalam sebuah lembaga pendidikan seperti pondok pesantren merupakan kebutuhan pokok untuk mensejahterakan para pengajarnya (*ustadz*). Pada dasarnya pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk mempersiapkan anak didik menjadi anak soleh dan bertaqwa menurut norma-norma agama Islam, sehingga membekali pada santrinya dengan pengetahuan agama, umum, dan keterampilan yang dipersiapkan untuk menghadapi kehidupan dalam masyarakat yang sesungguhnya. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia, perannya dalam pembangunan sudah tidak diragukan lagi.

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang pesantren mengatur mengenai penyelenggaraan fungsi pendidikan, fungsi dakwah dan fungsi pemberdayaan masyarakat. Melalui Undang-undang tentang pesantren, penyelenggaraan pendidikan pesantren diakui sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional.

Tugas pokok pesantren pada esensinya adalah mewujudkan manusia dan masyarakat islam Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Keunggulan SDM yang diinginkan pondok pesantren adalah terwujudnya generasi muda yang berkualitas yang tidak hanya pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, dengan lebih mengorientasikan peningkatan kualitas santrinya kearah penguasaan ilmu teknologi dengan dilandaskan pada nilai-nilai luhur ajaran Islam. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas

²*Ibid*, h. 47.

manusia sebagai sumber daya insan secara terus menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan kualitas manusia Indonesia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan, serta adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.

Untuk mewujudkan itu, salah satunya diperlukan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya. Pendidik profesional yang dimaksud di sini menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu berperan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan menggunakan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.

Sistem kompensasi terdapat dalam Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia Tahun 2000 dalam Pasal 38 Hak Atas Kesejahteraan. Ayat 3, yaitu "Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama". Sedangkan menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang terdapat pada pasal 15 ayat 1 mengenai Hak dan Kewajiban, yaitu "Sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 14 ayat 1 meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Pola kompensasi dapat digolongkan dalam dua sistem, yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian

yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Sistem skala ganda adalah pola kompensasi yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Selain kedua Pola Kompensasi tersebut dikenal juga Pola Kompensasi ketiga yang disebut sistem skala gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus-menerus.

Pola kompensasi dan pengupahan dalam instansi pendidikan adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan proses penggajian dan pengupahan tenaga kerja. Oleh karena itu, instansi pendidikan yang baik tentunya harus mempunyai sistem manajemen dan sistem akuntansi yang baik, salah satunya pola kompensasi dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi. Pola kompensasi dan pengupahan dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi sehingga pola kompensasi dan pengupahan harus objektif bagi seluruh tenaga kerja perusahaan. Fungsi kepegawaian bertanggung jawab dalam pengangkatan tenaga kerja, penetapan jabatan, penetapan tarif gaji dan upah,

promosi dan penurunan jabatan, mutasi karyawan, penghentian karyawan dari pekerjaannya, dan penetapan berbagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja. Fungsi keuangan bertanggung jawab atas pelaksanaan pembayaran gaji dan upah tenaga kerja perusahaan serta berbagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja. Fungsi akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan distribusi biaya tenaga kerja untuk kepentingan penghitungan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.³

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga para ustadz dan ustadzah. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis di mana ustadz atau ustadzah itu mengajar. Para ustadz maupun ustadzah seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan memotivasi kerja para ustadz maupun ustadzah dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren.

Kompensasi sangat penting bagi para ustadz, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis para ustadz itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kompensasi yang

³Bodnar, George H., And William S. Hopwood. *"Sistem Informasi Akuntansi." Buku Satu, Salemba Empat*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 29.

diterima pendidik dapat dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima pendidik dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif serta tunjangan, sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan bagi para ustadz maupun ustadzah untuk mendapatkan promosi peningkatan karier, pengembangan diri serta suasana lingkungan kerja.

Menurut definisi Islam, upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya serta tidak membebaninya. Islam bukan sekedar agama, tapi merupakan jalan hidup. Seorang muslim yang taat pada agamanya, sudah seharusnya ia lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Perusahaan harus menentukan paket kompensasi bagi karyawan sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka dan dengan standar hidup yang sebanding dengan majikan.

Oleh karena itu dalam prinsip Islam, telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja, poin kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan tertulis dalam kontrak kerja, pembayaran harus didefinisikan terlebih dahulu oleh majikan untuk menghindari kebingungan dan argumen antara kedua belah pihak. Hal ini akan memastikan bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya perumusan skala gaji harus dilakukan secara hati-hati sesuai dengan pengalaman masa lalu karyawan dan kualifikasi. Lebih penting lagi, upah yang akan diberikan oleh majikan kepada karyawan harus sepadan dengan kerja dan

kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Islam mendorong pengusaha untuk menghargai karyawan mereka sesuai dengan mereka kualifikasi, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Allah berfirman Q.S. Yasin ayat ke 54:

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Selanjutnya lagi ada dalam Q.S. An-Najm ayat ke 39 sebagai berikut:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Islam menegaskan konsep kompensasi bahwa majikan harus menahan diri dari prasangka dan pilih kasih dalam menentukan jumlah yang sangat adil dan wajar. Jumlah gaji harus cukup untuk menutupi kebutuhan pekerja (berdasarkan standar hidup yang berlaku). Jumlah imbalan harus memadai bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi pada pekerja berharga tidak peduli jenis kelamin pekerja. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. an-Nahl ayat 97; Q.S. Surah al-Kahfi ayat 30; dan Q.S al-A'raf ayat 85

Oleh karena itu, dalam hal ini majikan harus memberikan gaji segera setelah pekerjaan selesai oleh karyawan, ini juga seiring dengan Hadis Nabi SAW yang mengatakan "Bayar buruh upahnya sebelum kering keringatnya".

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Tujuan utama dari "karyawan" adalah untuk mencari keridhaan Allah yang diperintahkan oleh Allah dalam Q.S. al-Dzariyyat ayat 56 yang mengatur bahwa "Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku".

Dengan arah ini dalam pikiran, karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan ketulusan, dalam melaksanakan tugasnya dan menyadari sepenuhnya bahwa mereka akan bertanggung jawab atas segala tindakan mereka. Allah telah berjanji imbalan untuk kebaikan dan hukuman untuk tindakan salah yang diadakan di dunia ini atau akhirat

Kompensasi yang baik dapat dipastikan hanya ketika majikan dan karyawan akan mematuhi pedoman Islam kompensasi. Karyawan harus mempertimbangkan bahwa karyanya adalah bagian dari ibadah dan ia harus bertanggung jawab untuk karyanya di akhirat. Majikan harus berpikir bahwa ia harus bertanggung jawab di akhirat jika ia tidak menjaga pedoman Islam saat merancang dan memastikan kompensasi. Majikan juga harus berpikir bahwa karyawan adalah sumber daya berharga organisasi dan remunerasi yang baik dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menarik untuk diteliti dan dikaji tentang organisasi atau instansi pendidikan yang bernama pondok pesantren. Pondok pesantren terbagi dua corak atau jenis. Pondok pesantren *Salafiyah* dan pondok pesantren *Khalafiyah*. Pondok Pesantren salafiyah adalah pondok pesantren tradisional yang diajarkan di dalamnya kitab-kitab kuning tentang ilmu tafsir, ilmu hadits, fikih, aqidah, dan akhlak atau tasawwuf, diajarkan juga ilmu-ilmu alat seperti ilmu nahwu, ilmu sharf, dan ilmu balaghah. Pondok pesantren *salafiyah* biasanya santri yang belajar di sana menggunakan sarung, baju koko, peci hitam atau putih. Sistem pembelajarannya cenderung bebas tergantung *ustadz* atau pengajarnya. Kadang jadwalnya hanya menggunakan sistem panggilan dari mesjid. *Ustadz* atau

pengajar di pondok *Salafiyah* biasanya merupakan lulusan pondok pesantren *Salafiyah* yang telah menguasai berbagai macam disiplin ilmu sebagaimana yang telah disebutkan tadi, contoh pondok pesantren *Salafiyah* yang terdapat di Provinsi Kalimantan Selatan di antaranya adalah PPS *Darussalam* Martapura, PPS *Rasyidiyah Khalidiyah* (Rakha) Amuntai, PPS *Ibnul Amin* Barabai, PPS *Subulussalam* Tapin, dan PPS *Al Mursyidul Amin* Martapura.

Pondok pesantren *Khalafiyah* adalah pondok pesantren yang dikenal dengan sebutan pondok pesantren modern, diajarkan di dalamnya kombinasi antara ilmu agama dan ilmu umum. Ilmu Agama diantaranya seperti *Fiqih*, *Qur'an Hadits*, *Aqidah-akhlak*, Sejarah Islam, dan Bahasa Arab Terapan (percakapan sehari-hari). Ilmu Umum di antaranya seperti Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, Matematika, dan Pendidikan Pancasila, dan Kewarganegaraan. Sistem pembelajarannya terjadwal dan lebih mengutamakan penguasaan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris, terutama dalam percakapan sehari-hari. Santri yang mondok di Pondok Pesantren *Khalafiyah* berbaju lengkap seperti para pelajar umumnya, seperti menggunakan celana panjang, baju putih, peci hitam, sepatu, dan dasi. Ustadz/pengajar di Pondok Pesantren *Khalafiyah* merupakan lulusan dari Pondok Pesantren *Khalafiyah* yang terampil dan menguasai di bidang keilmuan yang diterapkan di Pondok Pesantren *Khalafiyah* tersebut. Contoh Pondok Pesantren *Khalafiyah* di Kalimantan Selatan, diantaranya, PP Darul Hijrah Martapura, PP Darul Ilmi Banjarbaru, PP Darul Istiqamah Barabai, dan PP TMI Al Mujahidin Marabahan.

Berdasarkan data yang ada di Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala, di Kabupaten Barito Kuala terdapat 10 (sepuluh) Pondok Pesantren yang bercorak *Salafiyah* yaitu, PPS Al Amin, PPS Al Munawwir, PPS Ar Rahmah, PPS Bustanul Ilmi, PPS Darul Falah, PPS Ibnul Ghait, PPS NU Barito Kuala, PPS Nurussalam, PPS NU Istiqamah dan PPS Tarbiyatul Furqan dan 6 (enam) Pondok Pesantren yang bercorak *Khalafiyah* yaitu, PP Al Mujahidin Marabahan, PP Ath Thohiriyah Mekarsari, PP Ni'matul Aziz, Tamban, PP Asasussalam, Da'wah Islamiyah, PP Hidayatullah.

Berdasarkan 10 (sepuluh) pondok pesantren salafiyah di atas, setelah diadakan peninjauan awal dengan ustadz-ustadz yang mengajar di sana tentang pola kompensasi terdapat perbedaan pola kompensasi. Namun, sebagian pondok salafiyah ada juga yang hampir sama pola kompensasinya dengan yang lain. Oleh karena itu, dari 10 (sepuluh) pondok pesantren salafiyah peneliti tertarik untuk meneliti di 3 (tiga) pondok pesantren salafiyah, yaitu PPS Al Amin, PPS Tarbiyatul Furqan, dan PPS Darul Falah.

Alasan pemilihan tiga pondok pesantren salafiyah ini ialah karena Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin merupakan pondok pesantren tertua, berdiri sejak tahun 1982 M, tepatnya 16 Rabi'ul Awwal 1403 H / 20 September 1982 M. dan termasuk pondok terbesar di Barito Kuala. Terletak di pinggiran kota, tepatnya Desa Beringin Kec. Alalak di jalan Trans Kalimantan. Pondok pesantren salafiyah seperti Al Munawwir, Nurussalam, NU Istiqamah, dan Bustanul Ilmi memiliki kemiripan pola kompensasi dengan PPS Al Amin. Adapun Pondok Pesantren

Salafiyah Tarbiyatul Furqan merupakan pondok pesantren yang berada di pinggir sungai Barito, tepatnya berlokasi di daerah Belandayan. Berdiri pada tahun 1995 dengan alamat Jalan Ray 5 Desa Tanjung Harapan RT.003 Kec. Alalak. Keberadaan Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan di daerah Belandayan merupakan sesuatu yang unik karena daerah yang sangat terpencil dan PPS seperti Ar Rahmah dan Ibnul Ghaitis memiliki pola kompensasi yang hampir mirip dengan PPS Tarbiyatul Furqan. Kemudian Pondok Pesantren Darul Falah merupakan pondok Salafiyah termuda berdiri tahun 2014, tepatnya 29 Oktober 2014 dengan alamat jalan Gubernur Syarkawi RT. 14 Desa Terantang Kec. Mandastana, di pondok pesantren ini jumlah santrinya lumayan banyak dan diasuh oleh ustadz-ustadz muda yang tinggal di pondok tersebut. Kyainya berdomisili di luar pondok, namun Wakil Kyai (pimpinan) berdomisili di dalam pondok, bersama ustadz-ustadz muda mendidik dan membina para santri. Pondok Pesantren Darul Falah memiliki keunikan karena ingin menerapkan penerapan bahasa Arab dalam berkomunikasi sehari-hari walaupun biasanya pondok salafiyah yang mengacu pada pembacaan kitab kuning.

Salah satu yang paling menarik untuk disoroti dan jadi bahan penelitian adalah bagaimana guru (*ustadz*) di Pondok Pesantren *Salafiyah* di atas bertahan hidup terutama dalam memenuhi kehidupan mereka sehari-hari walaupun diberikan kompensasi seadanya namun mereka tetap melaksanakan tugas mengajar dan mendidik para santri dengan ikhlas dan tentu hal ini tidak lepas dari bagaimana pola kompensasi di pondok pesantren salafiyah itu sendiri dalam rangka memenuhi kesejahteraan kepada *ustadz-ustadzah* pondok pesantren salafiyah di

Kabupaten Barito Kuala. Walaupun dari mereka diberi kompensasi apa adanya namun kualitas lulusan Pondok Pesantren *Salafiyah* tersebut mampu bersaing dengan Pondok Pesantren *Salafiyah* yang sudah maju seperti PPS Darussalam Martapura dan PPS Ibnu Amin Barabai dalam hal prestasi Lomba Musabaqah Qiraatil Kutub (MQK). Hal itu terbukti ketika santri Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala seperti PPS Al Amin, PPS Tarbiyatul Furqan, dan PPS Darul Falah mampu bersaing di Musabaqah Qira'atil Kutub (MQK) Tk. Provinsi Kalimantan Selatan dan beberapa Juara Provinsi untuk mengikuti Lomba MQK tingkat Nasional.

Berdasarkan informasi dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kabupaten Barito Kuala, Pondok Pesantren yang bercorak salafiyah yakni Pondok Pesantren Al-Amin, Tarbiyatul Furqan dan Darul Falah memiliki bermacam-macam pola kompensasi sebagai berikut : *Pertama*, memberikan kompensasi berupa gaji satu bulan sekali. *Kedua*, memberikan kompensasi berupa insentif dalam waktu 6 bulan sekali. *Ketiga*, memberikan kompensasi berupa padi (*banih*) dalam kurun waktu 1 tahun sekali, berdasarkan kenyataan di lapangan, penulis melihat kompensasi yang diberikan kepada ustadz/ustadzah di tiga pondok pesantren tersebut masih relatif rendah. Namun dengan keikhlasan penuh dari para ustadz dan keyakinan bahwa mereka akan mendapatkan berkah dari ilmu yang mereka ajarkan mereka tidak mempermasalahkan kompensasi yang mereka dapatkan. Dari berbagai permasalahan yang ada di pondok pesantren salafiyah masalah kompensasi ini sangatlah urgen karena berkaitan dengan kesejahteraan para ustadz dan hal ini sangat jarang diteliti sebelumnya. Dari hal inilah peneliti

merasa tertarik untuk meneliti lebih mendalam dengan judul “Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah di Kabupaten Barito Kuala”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka secara umum tujuan penelitian dalam penelitian Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah* di Kabupaten Barito Kuala.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis penulis berharap,

1. Hasil penelitian ini dapat menemukan konsep-konsep Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah*.

2. Memberikan masukan atau informasi awal untuk mengembangkan dan pemecahan persoalan yang dihadapi pondok pesantren dalam hal Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah*.
3. Sebagai tambahan khazanah keilmuan dalam bidang Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah*.

Adapun secara praktis penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah, dewan guru, dan staff di pondok pesantren dalam hal Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren *Salafiyah*.
2. Bagi peneliti berguna sebagai bahan penelitian lanjutan yang sesuai dengan permasalahan sehingga pada akhirnya dapat digunakan sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

1. Pola

Pola adalah bentuk atau model (atau, lebih abstrak, suatu set peraturan) yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu, khususnya jika sesuatu yang ditimbulkan cukup mempunyai suatu yang sejenis untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat, yang mana sesuatu itu dikatakan memamerkan pola.⁴

⁴<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pola> diakses pada hari Jum`at, 21 Desember, 2018 Pukul 15.15 WITA.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan atau instansi.⁵ Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

3. Ustadz

Kata *ustadz* (bahasa Arab jamak “*asatidz*”) adalah istilah yang sangat sering dipakai di Indonesia untuk panggilan kalangan orang yang dianggap pintar dan ahli di bidang ilmu agama. Ustadz sejajar dengan istilah buya, kyai, da'i, mubaligh. Di sebagian pesantren, pengasuh atau pimpinan pesantren disebut Ustadz. Di sebagian pesantren yang lain, ustadz statusnya di bawah kyai.

4. Pesantren Salafiyah

Pesantren *Salafiyah* adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal

⁵Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah"(Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.54.

dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku⁶. Pondok Pesantren merupakan dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bambu. Di samping itu, kata pondok mungkin berasal dari Bahasa Arab Funduq yang berarti asrama atau hotel. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya digunakan istilah pondok dan pesantren, sedang di Aceh dikenal dengan istilah dayah atau rangkang atau menuasa, sedangkan di Minangkabau disebut surau.⁷ Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh Ulama Abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut.⁸

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji tentang pola kompensasi dalam bentuk penelitian lapangan (penelitian yang peneliti lakukan berupa berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam kajian penelitian ini peneliti

⁶Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta: LP3S, 1983), h.18.

⁷NurcholisMadjid, *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), h. 5.

⁸Sudjono Prasodjo, *Profil Pesantren*, (Jakarta: LP3S, 1982), h 6.

meneliti di ponpes di sekitaran kab. Barito Kuala Kalimantan Selatan) yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu.

1. Janri Haposan Uli Panusunan Simanungkalit, Disertasi, Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia (Suatu Analisis Kompensasi dan Pilihan Strategi Kompensasi Pegawai Negeri Sinsmigraspil Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul dan Pemerintah Kota Depok), tujuan utama penelitian ini adalah; (1) Menganalisis keadilan system kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini (internal dan eksternal), (2) menganalisis dampak sistem kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini bagi PNS dan keluarganya, (3) menganalisis dampak system kompensasi PNS yang berlaku hingga saat ini terhadap produktivitas PNS dan (4) memformulasikan strategi kompensasi PNS yang mendukung optimalisasi perwujudan reformasi kepegawaian ke depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma post-positivisme dan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi PNS di Indonesia yang berlaku hingga saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan bagi PNS dan keluarganya serta belum mampu memacu PNS dalam berproduktivitas. Penelitian menghasilkan tiga pilihan strategi, I yakni strategi pesimistis (minimal), strategi moderat, dan strategi optimistis (maksimal). Strategi moderat diusulkan untuk diimplementasikan dengan melakukan perubahan secara incremental yang

merujuk pada rasio harga pasardi beberapa Negara. Pada strategi ini, dalam jangka pendek dilakukan evaluasi dan penyempurnaan system dan kebijakan tentang kompensasi PNS, penghentian kebijakan remunerasi, pelaksanaan evaluasi jabatan PNS dengan metode FES, dan penetapan rasio gaji pokok dan tunjangan 70 % : 30 %. Kemudian, dalam jangka menengah, mengimplementasikan hasil evaluasi jabatan, penetapan indikator kinerja PNS, menjadikan tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, dan tingkat jabatan sebagai input penyusunan kompensasi, *benchmarking* dengan swasta dan Negara lain, mengaitkan kompensasi dengan kinerja PNS, menetapkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) PNS, rasionalisasi anggaran belanja pegawai, penegakan hukum di kalangan PNS, dan kenaikan kompensasi berkala. Sementara dalam jangka panjang adalah melakukan revitalisasi reformasi system kepegawaian dan pembiayaan pensiun dengan metode sharing APBN. Implementasi atas strategi moderat ini jika dapat dijalankan dengan baik akan menjadi landasan yang baik pula menuju penerapan strategis optimistis (maksimal).⁹

2. Anita Anggreini Batubara, Tesis, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjelaskan tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru, (2) menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) menjelaskan pengaruh

⁹Janri Haposan Uli Panusunan Simanungkalit, *Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Disertasi tidak diterbitkan, Universitas Indonesia, Depok, 2012.

kompensasi terhadap kinerja, (4) menjelaskan komitmen terhadap kinerja guru dan (5) menjelaskan pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, rancangan berjenis korelasi, pengumpulan data menggunakan empat jenis angket tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 89 orang. Data dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tergolong kategori tinggi, sedangkan gambaran komitmen dan kinerja guru tergolong sangat tinggi.¹⁰

3. Budi Gunawan, Tesis, Pengaruh *Servant Leadership*, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lampung Tengah, keberhasilan instansi Dinas Kesehatan di ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan di Kabupaten Lampung Tengah, penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban 255 pegawai Dinas Kesehatan Lampung Tengah, kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara *servant leadership*, kompensasi dan

¹⁰Anita Anggreini Batubara, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan*, Tesis tidak diterbitkan, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2016.

komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Lampung Tengah.¹¹

4. Astri Yatnasari, Tesis, Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini dilakukan pada SMK swasta di Gadingrejo, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 187 responden, sebagai variabel independen yaitu pelatihan dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis model struktural menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini tidak mendukung beberapa hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hipotesis lain yang terdukung yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan kompensasi berpengaruh positif dan

¹¹Budi Gunawan, Pengaruh *Servant Leadership*, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lampung Tengah, Tesis tidak diterbitkan, PPS Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2017.

signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.¹²

5. Ni Made Nurcahyani & LG.A. Dewi Adnyani, Jurnal, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.¹³

¹²Astri Yatnasari, Tesis, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2018.

¹³E. Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No. 1, 2016, 500-532.

G. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan sistematika tesis ini bersifat deskriptif kualitatif (kajian lapangan) yang tersusun atas lima bab. Adapun komponen bahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : pendahuluan, terdiri dari: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II : kerangka teoritis, meliputi : pengertian kompensasi, system, jenis dan fungsi kompensasi, faktor penentuan pemberian kompensasi, kompensasi dalam perspektif Islam, keadilan dalam kompensasi finansial, faktor yang mempengaruhi kompensasi dan pondok pesantren. .

Bab III: metode penelitian, yang meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data.

Bab IV : paparan data dan pembahasan, paparan data yang meliputi : gambaran umum lokasi penelitian dan pola kompensasi ustadz pondok pesantren salafiyah di kabupaten barito kuala.

Bab V : penutup, yang terdiri dari: simpulan dan saran-saran