

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin, Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan, dan Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah dengan melakukan wawancara kepada Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah, tenaga pendidik dan kependidikan, dengan merujuk kepada kisi-kisi instrumen wawancara maka diperoleh data hasil wawancara sebagai berikut:

A. Gambaran Lokasi Penelitian Pondok Pesantren Salafiyah

1. Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin

a. Sejarah Berdiri Pondok

Sejarah berdiri dan berkembangnya Pondok Pesantren Al-Amin Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala ada dua periode, Madaris dan Ma'ahid. Pada periode Madaris, belajar-mengajar dimulai pada sebuah mushalla yang bernama "Miftahul Huda" dan baru pada tahun pembelajaran 1982/1983 M (1403/1404 H) dibangunlah satu unit bangunan dengan kapasitas ruang/lokal belajar di atas lahan seluas 3400 m² wakaf dari Bapak Anang Ijum kemudian wakaf dari H. Habib Ja'far Al-Balghaits seluas 4.917 m². Bangunan tersebut adalah Madrasah Ibtidaiyah Swasta diberi nama "Nurul Hasanah".

Pembangunan Madrasah Ibtidaiyah Swasta "Nurul Hasanah" ini dirintis dan didirikan oleh sejumlah tokoh masyarakat diantaranya Bapak Ustadz H.M. Barni, H. Masni, H. Sya'rani, Anang Ijum, dll. di tahun 1982, tepatnya 16 Rabi'ul Awwal 1403 H / 20 September 1982 M

Periode Ma'ahid, pada periode ini, setelah melihat perkembangan demi perkembangan, lebih-lebih dengan dibukanya jalan Trans Kalimantan dan Jembatan Barito hingga membuat keberadaan Madrasah Ibtidaiyah Swasta “Nurul Hasanah” sangat strategis untuk dijadikan sebuah Pondok Pesantren.

Seiring dengan perubahan dan perkembangan keadaan tersebut membuat sejumlah tokoh masyarakat sepakat merubah status Madrasah Ibtidaiyah Swasta menjadi sebuah Pondok Pesantren diantaranya Bapak Ustadz H. Habib Salmin Al-Balghaits, Ustadz Baidawi HMA, Ustadz H.M. Barni, H. Sya'rani, dan H. Muhlan.

Akhirnya pada Tahun Pembelajaran 1998/1999 M (1419/1420 H) tepatnya pada tanggal 12 Rabiul Awal 1419 H / 18 Agustus 1998 M oleh Bapak Bupati Barito Kuala, Drs. H. Badriansyah Majedi telah meresmikan yang tadinya Madrasah Ibtidaiyah Swasta “Nurul Hasanah” menjadi Pondok Pesantren “Al-Amin” dan sekaligus oleh Pimpinan Pondok Pesantren “Darussalam” Martapura menjadikannya sebagai cabang yang diwakili oleh K.H. Hatim Salman, Lc., dan oleh sejumlah tokoh masyarakat tersebut sepakat untuk mengawali berjalannya sebagai Pondok Pesantren Al-Amin yaitu membuat Akte Yayasan yang bernama Yayasan Pondok Pesantren Al-Amin tepatnya pada tanggal 21 Rabiul Awwal 1419 H / 15 Agustus 1998 M Nomor 7 oleh Notaris SUNARTO, S.H.

b. Visi, Misi, dan Strategi Pondok Pesantren Al-Amin

- 1) Visi, yaitu mengajak, membina ummat serta generasi yang berilmu, beramal sholeh serta berakhlaqul karimah, agar selamat sejahtera di dunia dan di akhirat berdasarkan “Ahlussunnah Wal Jamaah”

- 2) Misi, yaitu menggunakan sistem pembelajaran lama salafiyah/kitab kuning dan mengadopsi metode-metode pembelajaran baru khalafiyah/reguler yang tepat guna dan lebih bermanfaat
- 3) Strategi Pondok Pesantren, yaitu:
- a) Materi pembelajaran adalah sesuatu yang penting, akan tetapi metode pembelajaran jauh lebih penting daripada materi pembelajaran.
 - b) Metode pembelajaran adalah sesuatu yang penting, akan tetapi guru itu jauh lebih penting daripada metode pembelajaran
 - c) Guru adalah sesuatu yang penting, akan tetapi pemikiran seorang guru itu jauh lebih penting daripada sekedar mengajar.
 - d) Berjuang lah kalian untuk menggapai keridhoan kami, niscaya akan kami beri petunjuk untuk mencapai jalan-jalan keridhoan kami. Sesungguhnya Allah bersama dengan orang yang berbuat baik (QS Al-Ankabut:69)

c. Identitas Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin

NPWP	رقم الضريبة	:	80.738.766.7-731.000
Alamat	عنوان	:	Komplek Pondok Pesantren “Al-Amin”
Akta Pendirian	شهادة التأسيسي	:	
Pada Hari	يوم	:	Jum’at/الجمعة
Tanggal	تاريخ	:	٤ صفر ١٤٣٨ هـ / 04 November 2016 M
Nomor	رقم	:	01

Notaris	كتب العدل	:	Nenny Indriani, S.H., M.Kn.
Pendiri Yayasan	المؤسس للمؤسسة	:	KH. Baidawi Hma
Pembina	المنظم	:	KH. Baidawi Hma (Ketua)
Pengurus	تنفيذية	:	HM. Said Ha. S.Pd.I (Ketua)
		:	Ustadz Ahmad Lutfi (Sekretaris)
		:	Ustadz Fathurrahman (Bendahara)
Pengawas	مراقب	:	KH. Bahran Isnaini (Ketua)

d. Identitas Pondok Pesantren Al-Amin

Nomor Statistik	رقم الإحصائية	:	510 006 304 000 8
NPSN	رقم المدرسة الوطنية	:	69950171
Alamat	عنوان	:	Jl. Trans.Kalimantan Km. 14,900 (Komplek Martapura) Rt. 06-07 No. 029 Kode Pos 70582
Desa	قرية	:	Beringin
Kecamatan	فرعية	:	Alalak
Kabupaten	ريجنس	:	Barito Kuala
Provinsi	مقاطعة	:	Kalimantan Selatan
Telephon/Hp	هاتف	:	08125011048
Email	بريد الإلكتروني	:	Pp.Alamin.Barito Kuala@Gmail.Com
Tahun Berdiri	سنة التأسيس	:	1998
Pada Hari	يوم	:	Jum'at/الجمعة

- Tanggal تاريخ : 01 Januari 1982 / ١٤٠٢ ربيع الأول ٥
M.
- Pendiri تأسيس : Kh. Muhammad Barni (Dan Kawan-Kawan)
- Tipe نموذج : Salafiyah - Khalafiyah
- Penyelenggara منظم : Yayasan “Darul-Musthofa”
- Induk Kependidikan مبادئ التربوي : Pondok Pesantren Darussalam Martapura
- Induk Keagamaan مبادئ الدينية : Nu (Nahdatul Ulama)

e. Struktur Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin

Pendiri Yayasan

- Pembina : KH. Baidawi Hma
- Pengawas : KH. Bahran Isnaini
- Pengurus
- Ketua : HM. Said HA., S.Pd.I.
- Sekretaris : Ustadz Ahmad Lutfi
- Bendahara : Ustadz Fathurrahman

f. Struktur Pengasuh Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin

- Pimpinan : KH.Baidawi HMA
- Tata Usaha (TU) : Ustadz Ahmad Lutfi

g. Pengelola Sistem Pendidikan

- Tipe Reguler : Gusnawati, S.Pd.I

1) Tsanawiyah

2) Aliyah

Tipe Kitab Kuning : KH. Bahran Isnaini

- 1) Tingkat Anak-anak
- 2) Tingkat Dasar
- 3) Tingkat Menengah Pertama
- 4) Tingkat Menengah Atas

h. Tenaga Pendidik

Wajar Dikdas : 12 Orang (7 laki-laki dan 5 Perempuan)

1) Umum

- a) Gusnawati, S.Pd.I : B.Indonesia
- b) Achmad, S.Pd.I : IPS
- c) Erna Maulina, S.Pd : Matematika
- d) Jainah S.Pd : B.Inggris
- e) Rusni Saidah : PKN
- f) Nuriah, S.Pd : IPA

2) Tingkat Wustha/Salafiyah

- a) Fakhruddin : Tauhid, Fiqih Dan Ushul Fiqih
- b) KH.Bahran Isnaini : Faraidh, Tafsir, Ushul Tafsir
- c) Muhid : Hadits, Mustholah Hadits
- d) Mawardi : Nahwu dan Shoraf
- e) M. Khairi : Balaghoh Dan Mantiq
- f) Ahmad Lutfi : Tarikh, Akhlaq dan Insya

i. Jumlah Santri Wajar Dikdas

Wustha

Kelas 7 : 10

Kelas 8 : 14

Kelas 9 : 12

Ulya

Kelas 10 : 10

Kelas 11 : 20

Kelas 12 : 17

2. Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan

a. Sejarah Berdiri Pondok

Pondok Pesantren Salafiah Tarbiyatul Furqan Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala berdiri pada Tahun 1995. Izin Pendirian dan pembelajaran dari Kementerian Agama Barito Kuala Tanggal 12 Juli 2011 dengan Nomor : Kd.17.04/5/PP.00.7/426-06-02/2011 dan akte pendirian Yayasan Pada Tanggal 01 Oktober 2010 dengan Nomor : AHU.4066.AH.01.04.Tahun 2010. Desa Tanjung Harapan adalah desa terpencil yang cukup jauh dengan ibu kota Kecamatan kurang lebih 20 km memiliki penduduk kurang lebih 1500 jiwa Sebagian besar 95% pekerjaan mereka adalah bertani padi. Sekolah lanjutan SMP dan SMA terdekat berjarak 15 km sedangkan MTs dan MA berjarak 18 km. Setiap tahunnya tamatan SDN Tanjung Harapan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi 4 sampai 5 orang sisanya putus sekolah.

Beranjak dari momen inilah pada tahun 1995 yang diprakasai oleh Guru Abdussalam (Alm) dan Guru Ahmad Husni serta masyarakat ada yang mau

mewakafkan tanahnya diantaranya Guru Abdussalam sendiri dan H. Hasbullah maka didirikanlah Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan untuk menampung Santri yang putus sekolah.

Dari tahun ketahun pondok pesantren ini mengalami kemajuan sehingga pada tanggal 05 Juli 2005 direkomendasikan Lembaga Penyelenggara Wajib Belajar Dasar 9 Tahun (WAJAR DIKDAS) setar SMP/MTs Oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala No. Piagam : Kd.7.04/5/PP.00.7/773/2005. Kerjasama antara Kemendikbud dan Kemenag serta satu-satunya pondok yang ada di Kabupaten Barito Kuala yang mendapat izin untuk menyelenggarakan rehabilitasi bagi pecandu narkoba dari BNN Pusat tahun 2016.

b. Visi dan Misi Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

1) Visi

“Mempersiapkan Generasi Muda yang Bermanfaat bagi Ummat, Bangsa dan Negara”

Visi ini menjiwai para santri /wati untuk selalu mewujudkan setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan pondok. Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita pondok yang tergambar pada uraian berikut:

- a) Mendorong para santri yang religius serta mengamalkan ilmu
- b) Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
- c) Mendorong adanya perubahan yang lebih baik
- d) Mendorong semangat dan komitmen seluruh santri
- e) Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian

f) Ingin mencapai keunggulan.

Untuk mencapai visi tersebut, dirumuskan misi yang berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi yang dirumuskan berdasarkan visi tersebut.

2) Misi Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

“Menanamkan dan Meningkatkan Pengalaman Aqidah Ahli Sunnati Wal Jamaah”

- a) Meningkatkan disiplin
- b) Meningkatkan budi pekerti
- c) Menjalani kerja sama yang harmonis antar santri dan lingkungan terkait
- d) Meningkatkan mutu pelayanan
- e) Meningkatkan keterampilan dan menggali potensi diri
- f) Meningkatkan mutu tamatan
- g) Meningkatkan sarana dan prasarana

c. Tujuan Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

Tujuan tersebut secara bertahap akan dimonitoring, dievaluasi, dan dikendalikan setiap kurun waktu 1 (satu) tahun sebagai berikut:

- 1) Tercapainya tingkat kelulusan 100% dengan rata-rata nilai 6,0.
- 2) Meningkatnya prosentase lulusan yang diterima di sekolah negeri (SMA/MA/PONDOK PESANTREN) sekurangnya 80% dari lulusan.
- 3) Terlaksananya program tadarus Al-Qur'an.
- 4) Terlaksananya program latihan berpidato
- 5) Terlaksananya program hafalan doa-doa, surah-surah, dan hadist-hadist

6) Pembelajaran sanad-sanad keilmuan baik kitab-kitab, amalan-amalan, dan ilmu pengobatan.

7) Terlaksananya pembacaan kitab-kitab oleh santri

d. Identitas Pesantren

1) Nama Pesantren : TARBIYATUL FURQAN

2) Nomor (NSPP) : 510063040010

3) NPSN : 69950172

4) Alamat : Jln.Ray 5 Desa Tanjung Harapan RT. 03
Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala
Provinsi Kalimantan Selatan (70852)

5) Pendiri Pesantren : Gr. Abdussalam dan Gr. Ahmad Husni

6) Tahun Berdiri : 1995

7) Akta Pendirian : -

8) Pengurus Inti : Ketua Yayasan : Gr. A. Husni

9) Sekretaris : Akhmadi S.Pd.

10) Bendahara Pondok : Asmara

11) Telepon : Ketua Yayasan : 082358747677

M. Fauzi : 085246919185

e. Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan juga membawahi

1) Madrasah Diniyah Takmiliah (MDT) No. Statistik : 311263040043

2) Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) No. Statistik : 41126040008

3) Majelis Ta'lim Az-Zikra No. Statistik : 411263040016

f. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

- 1) Pengurus inti Ketua : Guru A. Husni
- 2) Sekertaris : Akhmadi, S.Pd.
- 3) Bendahara : Asmara
- 4) Pimpinan Pontren : M.Fauzi
- 5) Seksi Pendidikan : Ahmad.Faisal

g. Sarana dan Prasarana

Sarana dan perasarana yang dimiliki ,

- 1) 1 buah Mushalla 6x6 m
- 2) 5 buah ruang belajar santri (6 x 6 m x 4m)
- 3) 3 buah ruang asrama 6 m x 6 m x 3 buah + 5 x 10 x 2
- 4) 2 buah ruang asrama guru (6 x 6 m)
- 5) 3 WC dua ruang 1 x 1 x 2 m
- 6) 3 penampungan air
- 7) Ruang kantor

h. Tenaga Pengajar

- 1) Salafiyah, 6 orang (L)
- 2) Wajar dikdas (6) orang, laki-laki 2 orang dan perempuan 4 Orang
- 3) MDA 5 orang
- 4) TPA 4 orang

i. Jumlah Santri

- 1) Salafiyah wajar Dikdas : 72 orang
- 2) Tingkat Ulya : 30 orang

- 3) MDA : 73 Santri
- 4) TPA : 45 Santri

j. Prestasi yang pernah diraih siswa Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan
Pospenas Tk. Kabupaten Barito Kuala Tahun 2009

- 1) Juara II Tim sepak bola
- 2) Juara III Lari 400 m Putra
- 3) Juara I Lari 100 m Putri.
- 4) Terbaik III Pidato Bahasa Indonesia.
- 5) Juara III Kaligrafi Arab.
- 6) Juara II Lomba Cipta Puisi.

Seni Kasidan/Nasyid Islami dan lain-lain

- 1) Juara III Putra, Festival Maulid Piala Wakil Gubernur H. Rosehan tahun
2010
- 2) Juara I Putra, Piala Bupati Barito Kuala, H. Hasanudin Murad tahun 2012
- 3) Harapan III Putri, Piala Bupati Cup Barito Kuala tahun 2012
- 4) Juara III Putra, Festival Maulid Tingkat Kecamatan Mandastana
- 5) Juara III Kaligrafi Arab Kecamatan Mandastana.
- 6) Juara II Putri, Peragaan Busana se-Kecamatan Mandastana
- 7) Juara III Putra, Maulid Al Habsyi Tingkat SLTP di SMA Negeri 1 Anjir
Pasar tahun 2017

k. Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

Tabel 4.1 jumlah Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

Tingkat Wustha/Salafiyah	
1. M.Fauzi	: AL-Qur'an /Hadits/Tajwid
2. Ahmad Faisal	: fiqih /tauhid
3. Hamdi	: tafsir /tarikh/nahwu
4. Sugiannor	: Akhlak / fara'id
5. Ahmad Mujakir	: Sharof
UMUM	
1.Mahyudi	: Bahasa Indonesia
2.Norasiah ,S.Pd	: IPA
3.Nia Lestari ,S.Pd.I	: S.Pd.I
4.Nurul Jannah,S.Pd	: PPKN
5.Hadijah	: Matematika
6. Zainal ilmi S.com	: IPS

1. Keadaan Santri Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

Tabel 4.2 Jumlah Keadaan Santri Pondok Pesantren Tarbiyatul Furqan

No	Tahun Ajaran	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2010-2011	29	36	65
2	2011-2012	42	38	80
3	2012-2013	31	40	71
4	2013-2014	35	25	60
5	2014-2015	30	23	53
6	2015-2016	30	18	48
7	2016-2017	24	26	50
8	2017-2018	35	27	62
9	2018-2019	37	35	72

3. Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah

a. Sejarah Berdiri Pondok

Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Mandastana Kabupaten Barito Kuala merupakan unit kegiatan bidang pendidikan yang berkiprah dalam bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya pendidikan

berbasis pesantren (*Islamic Boarding School*). Pondok Pesantren Darul Falah didirikan dengan target kompetensi *Islamic Educations* dan *Character Building Training*.

Pondok Pesantren Darul Falah digagas dan didirikan oleh KH. Fakhruddin dan Ustadz Muhammad Hasyim setelah mendapat do`a restu dari beberapa tokoh ulama dan masyarakat serta direspon dengan baik oleh kepala Desa Terantang Bapak Jum`atunnor beserta masyarakat sekitar desa Terantang, kemudian mendapatkan izin mendirikan bangunan dari Camat Mandastana Bapak Suyud Sugiono Nomor (IMB): 504/013/MDT/ 2014, maka didirikanlah pondok pesantren ini pada tanggal 29 Juni 2014 bertepatan dengan tanggal 1 Ramadhan 1435 H, di atas sebidang tanah atas nama H. Fakhruddin dengan ukuran luas $25 \times 275 = 6.875 \text{ m}^2$.

Pondok Pesantren Darul Falah ini terletak di desa Terantang RT 14, Kecamatan Mandastana Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan, tepatnya bangunan tersebut berada di samping jalan tol Gubernur Syarkawi/jalan lingkar utara desa Terantang RT 14, perbatasan antara Kabupaten Barito Kuala dengan Kabupaten Banjar.

Hadirnya Pondok Pesantren Darul Falah di Kabupaten Barito Kuala sebagai upaya untuk memberikan kontribusi dalam bidang pengembangan sumber daya manusia khususnya di daerah Barito Kuala dan Kalimantan Selatan Umumnya.

Oleh karena itu, Pondok Pesantren Darul Falah ingin turut serta berkontribusi pada proses pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan.

Kehadiran Pondok Pesantren Darul Falah akan menambah dan memberikan pendidikan secara keseluruhan serta memacu kreativitas para penyelenggara pendidikan untuk mencurahkan seluruh kemampuan demi kemaslahatan ummat.

b. Visi dan Misi

Visi

Mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang profesional dan proporsional guna melahirkan generasi *berakhlakul karimah* yang dibingkai dengan nilai-nilai Alquran dan Hadis dengan berpanutan kepada ulama *Ahlussunnah Wal Jama'ah*.

Misi :

- 1) Membina peserta didik yang berwawasan Alquran dan Hadits dan berakhlakul karimah;
- 2) Memiliki kemampuan membaca Alquran dengan baik dan benar serta mampu menghafal surah-surah pilihan;
- 3) Memiliki kemampuan membaca dan memahami kitab-kitab kuning;
- 4) Menguasai dasar-dasar kebahasaan, baik bahasa Arab dan Inggris;
- 5) Membekali dengan ilmu sosial kemasyarakatan.

c. Identitas Pondok

1) Identitas Pondok Pesantren

- a) NSPP :
- b) Nama Pondok Pesantren : Pondok Pesantren Darul Falah
- c) Tipe Pondok Pesantren : Menyelenggarakan Kajian Kitab & Layanan Pendidikan lainnya
- d) Layanan Pendidikan Umum : Program Wajar Dikdas Salafiyah

(Ula, Wustha, Ulya)

- e) Tahun Berdiri : 1435 H/2014 M
- f) Nama Badan : Yayasan Pondok Pesantren Darul
Hukum/Yayasan Falah
- g) No. Akte Notaris :
- h) Tanggal Akte Notaris : 29 Oktober 2014

2) Lokasi Pondok Pesantren

- a) Alamat (Jalan/Kampung & Nomor) : Jl. Gubernur Syarkawi
- b) RT/RW : 14
- c) Desa/Kelurahan : Terantang
- d) Kecamatan : Mandastana
- e) Kabupaten/Kota : Barito Kuala
- f) Provinsi : Kalimantan Selatan
- g) Kode Pos : 70581
- h) Nomor Telepon : 082149058181/081395614677
- i) Nomor Fax : -
- j) Alamat Website Pesantren : -
- k) Alamat Email Pesantren : darulfalah.baritokuala@gmail.com
- l) Titik Koordinat Pesantren : a. Latitude:3.26. b. Longitude:
114.660

3) Kategori Wilayah dari Lokasi
Lembaga

- a) Lokasi Geografis Wilayah : Dataran Rendah
 - b) Potensi Ekonomi Wilayah : Daerah Pertanian/Perkebunan
- 4) Dokumen Izin Operasional
- a) Nomor SK Ijop : Kd.17.04/5/PP.00.7/577/2015
 - b) Tanggal Terbit SK Ijop : 08 Juni 2015
 - c) Tanggal Mulai Berlaku SK Ijop : 08 Juni 2015
 - d) Tanggal Berakhir SK Ijop : 08 Juni 2020
- 5) Potensi dan Keunggulan Pondok Pesantren
- a) Konsentrasi Bidang Agama : Nahwu/Sharaf, Fiqih dan Tasawuf
 - b) Potensi Ekonomi Pesantren : Agrobisnis (pertanian/Perkebunan),
Pternakan.
- 6) Identitas Kepala/Pimpinan Pesantren
- a) Nama Lengkap : K.H. Fakhurrazi
 - b) NIK/No. KTP/No. Passport : 6.30304E+15
 - c) Pendidikan Formal Terakhir : SMA/MA Sederajat
 - d) Lama Pendidikan Pesantren : +/- 10 Tahun
 - e) Pendidikan di Luar Negeri : -
 - f) Kompetensi Bidang Ilmu : Nahwu/Sharaf, Fiqih, dan Tasawuf
 - g) Tanggal Mulai Menjabat : 29 Juni 2014
 - h) Nomor Telepon/HP : 082149058181/081395614677

- i) Alamat Email Pribadi : -
- j) Kewarganegaraan : Indonesia

7) Data Rekening Bank & NPWP

Lembaga

- a) Nomor Rekening : 4529-01-011615-53-5
- b) Atas Nama : Yayasan Pondok Pesantren Darul
Falalah
- c) Nama Bank : Bank Rakyat Indonesia
- d) Cabang Bank : Handil Bakti Marabahan
- e) NPWP : 71.318.017.2-731.000

d. Jenjang Pendidikan

Adapun jenjang pendidikan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul

Falalah adalah :

- 1) Untuk pendidikan agama:
 - a) Marhalah Wustha
 - b) Marhalah Ulya
- 2) Untuk pendidikan umum:
 - a) Paket B (Salafiyah) setara SMP/MTs
 - b) Paket C.(Salafiyah) setara SMA/MA
- 3) Keterampilan dan pelatihan

e. Kurikulum yang Digunakan

Kurikulum yang dikembangkan ada dua, Kurikulum Syar'i dan Kurikulum Kauni.

1) Kurikulum Syar'i

Kurikulum Syar'i adalah kurikulum yang menggabungkan penguasaan kecakapan kepesantrenan yang bersifat *turats* (kitab-kitab klasik). Pondok Pesantren Darul Falah menggunakan kurikulum syar'i dengan pola:

- a) Metode penguasaan kitab kuning dengan menggunakan Metode *Amstilati* (cara cepat membaca kitab kuning) yang telah dipelajari langsung dan berhubungan dengan Pondok Pesantren Darul Falah Jeparu, Jawa Tengah.
- b) Kurikulum pembelajaran resmi dipadukan dengan kurikulum pembelajaran Pondok Pesantren Darussalam Martapura Kal Sel.
- c) Sistem *halaqah* (pengajian dan pendalaman) ilmu-ilmu agama lainnya diambil dari sistem *Halaqah* Pondok Pesantren Datuk Kalampayan Bangil Jawa Timur.
- d) Khusus pendalaman Alquran terutama dalam kemampuan membaca Alquran (insya Allah akan dikembangkan Tilawatil Qur'an) menyadur pada pola LPTQ Jakarta.

2) Kurikulum Kauni

Kurikulum Kauni adalah kurikulum yang melanjutkan pelaksanaan WAJAR (wajib belajar) 9 Tahun dengan pendidikan :

- a) Paket B (untuk Wustha) dan Paket C (Untuk Ulya)

- b) Difokuskan pada mata pelajaran yang diujikan dalam Ujian Nasional, meliputi: Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan Komputer (TIK).
 - c) Internalisasi nilai-nilai keislaman yang bersifat *Life Skill* dan *Long Life Educations*.
- f. Susunan Pengurus Yayasan PP. Darul Falah
- 1) Dewan penasehat
 - a) KH. Muadz Hamid (Pon-Pes Darussalam Martapura)
 - b) KH. Hatim Salman, Lc. (Pon-Pes Darusslam Martapura)
 - c) Guru H. Basuni (Gampa Asahi Barito Kuala)
 - d) Muhammad Arsyad
 - e) Ahmad Ar-rifa'i
 - 2) Dewan pembina:
 - a) Hasan
 - b) Umiyati
 - c) Siti Masrokah
 - 3) Ketua /Pengasuh : KH. Fakhurrazi. H.MA.
 - 4) Wakil Ketua : Muhammad Hasyim
 - 5) Sekretaris : Masruni S.Th.I.
 - 6) Bendahara : Muhammad Siddik
 - 7) Bagian-Bagian
 - a) Kepala Sekolah Wustha : Norkhalis H.MA

- b) Kepala Sekolah Ulya : Hasan Thohir
- c) Kepala Sekolah Salafiyah : Masruni S.Th.I.
- d) Kepala Sekolah Paket C : Siti Masrokah S.Pd.

g. Data Ustadz / Ustadzah Pondok Pesantren Darul Falah

Tabel 4.3 Jumlah Ustadz / Ustadzah Pondok Pesantren Darul Falah

No	Nama	Bin / binti	TTL	JK	Pendidikan terakhir	Alamat
1	H. Fakhurrrazi	H.M. Arsyad	Lok Baintan, 28-06-1964	L	PP.Datuk Kelampayan Bangil Jawa Timur	Lok Baintan, Rt 2, Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar
2	H. M. Hasyim	H. Marwani	Lok Baintan, 25-07-1980	L	PP. Darussalam Martapura Kal-Sel	Lok Baintan, Rt 3, Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar
3	Hasan	Thoher Khalid	Tamban, 03-05-1979	L	PP.Datuk Kelampayan Bangil Jawa Timur	Lok Baintan, Rt 2, Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar
4	H. Norkhalis	H.M. Arsyad	Lok Baintan, 16-041974	L	PP. Darussalam Martapura Kal-Sel	Lok Baintan, Rt 3, Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar
5	Hj. Umiyati	Abdussalam	Sei Bakung, 04-05-1981	P	PP. Darussalam Martapura Kal-Sel	Lok Baintan, Rt 3, Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar

6	M. Siddiq	Mukhtasar	Barito Kuala, 29-12-1994	L	PP. Darul Falalah Jepara, Jawa Tengah	Antasan Segera Rt 3 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
7	M. Navarin	Nurdin	Barito Kuala, 19-09-1994	L	PP. Darul Falalah Jepara, Jawa Tengah	Tanipah Rt 2 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
8	Masruni S.Th.I	Supiani	Barito Kuala, 11-09-1984	L	S 1 IAIN Banjarmasin	Antasan Segera Rt 1 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
9	St Masrokaah.S.Pd	Saerun	Ponorogo, 22-08-1986	P	S 1 UNISKA Jr. Bahasa Inggris Banjarmasin	Antasan Segra Rt 1 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
10	Maskarani	Johansyah	Banjarmasin, 04-09-1992	L	Pondok Pesantren Darul Falah Barito Kuala	Pangamb angan
11	Rahmat	Juri	Keramat Mina 05-04-1994	L	Pondok Pesantren Darul Falah Barito Kuala	Keramat Mina
12	Baini	Syahrani	Sampurna, 09-10-1994	L	Pondok Pesantren Darul Falah Barito Kuala	Sampurn a
13	Hasanuddin	M. Sholeh	Barito Kuala, 22-07-1995	L	Pondok Pesantren Darul Falah Barito Kuala	Pantai Hambaw ang
14	M. Najih	Zainal Arifin	Mali-mali, 16-01-1999	L	Pondok Pesantren Darul Falah	Mali- Mali

					Barito Kuala	
15	M. Kahfi	Kursani	Sei Gayam, 24-07-1997	L	Pondok Pesantren Darul Falah Barito Kuala	Sei Gayam
16	Siti Sarah	Mukhtasar		P	Pondok Pesantren Nurul Hidayah	Antasan Segera Rt 3 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
17	M. Amin	Abdul Muis	Sei Gayam 08-06-1989	L	S1 Fak. FSI, Ekonomi UNISKA Bjm	Jl Ray 3. Sei Gayam Rt 09 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
18	Majid	Mastur (Alm)	Sei Bujur, 03- 03- 1993	L	S1Fak. Dakwah IAIN Bjm	Terantan g Rt 14 Kec. Mandasta na Kab. Barito Kuala
19	Salapudin	Sairi	Paku Alam, 15-02 -1991	L	S1 Fak. Tarbiyah J.PAI IAIN Bjm.	Paku Alam Rt. Kec. Sei Tabuk, Kab Banjar

h. Jumlah Santri/Santriwati

Tabel 4.4 Jumlah santri dan santriwati Pondok Pesantren Darul Falah

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Santri
1.	Wajar Dikdas Wushta	90 Orang
2.	Paket C/Ulya	41 Orang
	Jumlah	131 Orang

Pada umumnya santri/santriwati Pondok Pesantren Darul Falah berasal dari Kabupaten Barito Kuala dan Kabupaten Banjar, adapula beberapa orang yang berasal dari Kabupaten Tanah Laut dan Banjarmasin.

Semua santri/santriwati wajib menginap (tinggal) di asrama tanpa terkecuali, dengan tujuan untuk mempermudah pengelolaan dan memperlancar proses belajar dan mengajar yang dilaksanakan baik pagi, siang, ataupun malam hari.

i. Sarana dan Prasarana

Sejak awal berdirinya yaitu tanggal 29 Juni 2014 sampai sekarang, Pondok Pesantren Darul Falah telah memiliki beberapa sarana dan prasarana sederhana, antara lain :

- | | |
|---------------------|---|
| 1) Ruang Asrama | : 14 Buah (Putra 9 buah dan Putri 5 buah) |
| 2) Kantin | : 1 Buah |
| 3) Kamar mandi | : 9 Buah |
| 4) WC | : 11 Buah |
| 5) Penampungan air | : 7 Buah |
| 6) Lokal/kelas | : 9 Buah |
| 7) Gudang | : 1 Buah |
| 8) Ruang Serba Guna | : 2 Buah |
| 9) Parkir | : 1 Buah |
| 10) Rumah Ustadz | : 1 Buah |
| 11) Dapur Umum | : 1 Buah |

B. Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah

1. Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin

a. Penerapan Sistem Gaji

Pada dasarnya setiap pegawai/ustadz/ustadzah berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga dengan demikian mereka dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kepala Pondok Pesantren sebagai pimpinan pada pesantren memiliki kewajiban kepada para pendidik/ustadz untuk memenuhi kebutuhan mereka. Salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan pihak pesantren adalah memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Gaji merupakan kompensasi untuk suatu jabatan yang besarnya dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal. Besarnya gaji merupakan besarnya upah yang harus diterima dari intensitas kerjanya (perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan) dengan masa kerjanya. Besarnya gaji ditentukan dari kebijakan dan kemampuan pondok pesantren untuk memberikan.

Terdapat perbedaan antara kompensasi yang diberikan pemerintah dengan kompensasi yang diberikan pihak yayasan pondok pesantren. Kompensasi yang diberikan pemerintah dalam pelaksanaannya ditentukan standar gaji minimal maupun upah minimum regional yang didasarkan dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan kompensasi yang diberikan oleh pihak yayasan pondok pesantren tergantung dari kebijakan dan kemampuan keuangan yang dimiliki oleh pihak yayasan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi para tenaga

pendidik/ustadz perlu didasarkan pada kemampuan pondok pesantren dalam membayar gaji para ustadz/ustadzah, jangan sampai menentukan gaji di luar batas kemampuan pondok pesantren itu sendiri.

Seperti di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin dalam pemberian kompensasi kepada para tenaga pendidiknya berdasarkan persetujuan pemilik yayasan. Pondok pesantren ini dalam menentukan kompensasi tidak didasarkan atas kebijakan pemerintah pusat ataupun daerah. Tetapi didasarkan atas kemampuan yayasan untuk memberikan besarnya kompensasi terhadap tenaga pendidik/ustadz yang telah mengajar di yayasan tersebut.

Dari hasil penelitian yang didapatkan dari Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin adalah jenis kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji pokok dan insentif.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren beliau mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ustadz berupa gaji pokok dan insentif berupa padi (*banih*).

Hal ini didasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren salafiyah Al-Amin:

“Kami memberikan kompensasi berupa uang dan padi kepada para ustadz-ustadzah yang telah mengajar di pondok pesantren kami”.¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa jenis kompensasi yang telah diberikan pondok pesantren kepada tenaga pendidik/ustadz yakni kompensasi

¹Wawancara dengan KH. Baidawi Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin, Senin 2 Desember 2019 Jam 09.46.

langsung atau finansial. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji dan insentif.

Pada Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin terdapat perbedaan kompensasi antara pengajar tingkat *Tahdiri* (TK) menerima kompensasi sebesar Rp. 100.000/kelas dibagi 3 orang, pengajar tingkat *Ula* (SD) menerima kompensasi sebesar Rp. 125.000/kelas dibagi 3 orang, pengajar tingkat *wustho* (SMP) menerima kompensasi sebesar Rp. 190.000/kelas dibagi 3 orang, dan pengajar tingkat *Ulya* (SMA) menerima kompensasi sebesar Rp. 200.000/kelas dibagi 3 orang.² Dana yang digunakan untuk pembayaran kompensasi di atas adalah bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

Dalam menentukan kompensasi ini terdapat dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 yang terdapat pada pasal 15 ayat 3 mengenai hak dan kewajiban yaitu "Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama". Dengan adanya undang-undang yang mengatur pemberian kompensasi, maka terbukti bahwa kompensasi sangat penting untuk diperhatikan kelayakan dan keadilannya. Terlebih kompensasi yang akan diberikan kepada tenaga pendidik yang bukan dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang memang sudah ditetapkan besaran gaji yang diterima. Oleh karena itu, lembaga yang memiliki sumber daya manusia yang bukan pegawai harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan permintaan dan kesepakatan kedua belah pihak.

²Wawancara dengan KH. Baidawi Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin, Senin 2 Desember 2019 Jam 09.46.

Selain itu, ada beberapa faktor yang menjadi hal yang menjadi perhatian bahwa, guru honorer masih menggunakan sistem penggajian kerja sebulan dibayar seminggu, seberapa banyak gaji guru honorer amat bergantung kepada jumlah jam mengajar, hari mengajar, dan tugas tambahan. Oleh karena itu, amat banyak gaji guru honorer masih dibawah UMR (Upah Minimum Rata-rata) penggajian guru honorer tidak sesuai dengan semangat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru dan dosen berhak memperoleh gaji di atas upah minimum.

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga professional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang pendidik dan tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Menurut Simamora terdapat lima karakteristik yang harus selalu ada dalam program kompensasi agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat

optimal dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik- karakteristik tersebut adalah :

- 1) Arti penting sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi seseorang jika imbalan tersebut tidak mempunyai arti penting bagi mereka. Sedapat mungkin merancang sistem imbalan yang mendekati kisaran nilai kompensasi yang diinginkan karyawan dengan menerapkan berbagai bentuk imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua individu dalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan disediakan dengan mempertimbangkan tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasarat penting dalam merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan hendaknya dapat dilihat secara fisik agar individu merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan yang diberikan. Imbalan-imbalan yang terlihat (*visible*) mempunyai keuntungan

tambahan karena dapat memuaskan karyawan akan kebutuhan pengakuan dan penghargaan.

- 5) Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan biaya. Semakin rendah biaya semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan-imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah dan imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi/perusahaan.

b. Penerapan Sistem Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada ustadz/ustadzah selain gaji dan tunjangan ada pula insentif, insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada ustadz/ustadzah berdasarkan penambahan kualitas atau prestasi kerja. Insentif ini menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima ustadz/ustadzah dalam melakukan kinerja lebih. Insentif diterimakan bagi ustadz/ustadzah yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan kinerja. Sehingga para pendidik dapat memacu semangat menunjukkan diri mampu diberikan suatu tugas lebih dan dapat diperhitungkan kelebihan jamnya kerjanya dan dapat menerima bentuk kompensasi berupa insentif.

Selain gaji pokok yang merupakan kompensasi langsung terdapat insentif yang juga diterapkan pada Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin. Insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan oleh yayasan kepada para tenaga pendidiknya, insentif dipergunakan sebagai motivasi untuk para tenaga pendidik agar kinerjanya semakin baik. Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi.

Terdapat dua insentif yang diterapkan dalam suatu lembaga atau perusahaan yaitu insentif individual dan kelompok. Sistem insentif yang diterapkan di pondok pesantren salafiyah Al-Amin ialah sistem insentif komisi yaitu para ustadz/ustadzah memperoleh gaji pokok tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan kinerjanya. Pada Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin insentif yang diberikan pesantren ini berupa padi (*banih*) setiap tahunnya.³ Untuk tenaga pengajar tingkat *tahdiri* (TK) diberikan insentif padi (*banih*) 80 *belek* dibagi untuk 3 orang pengajar, untuk tingkat *ula* (SD) diberikan insentif *banih* 90 *belek* dibagi untuk 3 orang pengajar, untuk tingkat *wustho* (SMP) diberikan insentif 110 *belek banih* dibagi untuk 3 orang pengajar dan untuk tingkat *ulya* (SMA) diberikan insentif *banih* 120 *belek* dibagi untuk 3 orang pengajar.⁴ Padi yang menjadi insentif tahunan adalah bersumber dari infak sukarela dari wali santri yang besarnya untuk tingkat *tahdiri* (TK) 5 *belek* per tahun, untuk tingkat *ula* (SD) 6 *belek* per tahun, untuk tingkat *wustho* (SMP) 9 *belek* per tahun, dan untuk tingkat *Ulya* (SMA) 10 *belek* per tahun, itupun masih ada yang belum mampu membayar.

Jadi, pola kompensasi yang diterapkan di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin ialah kompensasi langsung yakni gaji berupa uang tunai dan insentif berupa padi (*banih*).

³Wawancara dengan KH. Baidawi HMA Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin, Senin 2 Desember 2019 Jam 09.46.

⁴Wawancara dengan KH. Baidawi HMA Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Al Amin, Senin 2 Desember 2019 Jam 09.46.

2. Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan

a. Penerapan Sistem Gaji

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan pola kompensasi yang telah diberikan oleh pondok pesantren tersebut adalah jenis kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji pokok dan insentif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren mereka mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ ustadz hanya berupa gaji pokok. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara berikut:

“Kami hanya memberikan gaji berupa uang kepada para ustadz/ustadzah yang telah mengajar di pondok pesantren kami, nominalnya adalah Rp. 350.000,- dipotong sehari Rp. 10,000,- jika tidak hadir mengajar”⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa jenis kompensasi yang telah diberikan pondok pesantren kepada tenaga pendidik/ustadz yakni kompensasi langsung atau finansial. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji dan insentif.

Di dalam pemberian gaji pokok terdapat sistem yang mengaturnya, pemberian kompensasi langsung yang diberikan oleh pondok pesantren adalah menggunakan sistem waktu yaitu berdasarkan jam mengajar. Dari hasil yang dapat dikatakan belum mencapai sistem kompensasi yang efektif. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor pemasukan dana yang dimiliki oleh pondok pesantren setiap bulannya, sehingga tidak cukup untuk memberikan gaji yang besar kepada para tenaga pendidik di tiga pondok pesantren tersebut.

⁵Wawancara dengan Ustadz M. Fauzi Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan, Senin 2 Desember 2019 Jam 12.49.

Faktor rendahnya pemasukan tersebut dikarenakan karena mereka hanya menerima iuran kesepakatan atau infak suka rela, berupa padi (*banih*) sebesar 7 *belek* per tahun dibayar setelah musim panen (*mangatam*) atau dibayar dengan uang seharga 7 *belek* padi (d disesuaikan). Hal ini yang menyebabkan pihak pondok pesantren kesulitan dalam mengatur pemberian kompensasi kepada para ustadz/ustadzahnya. Akan tetapi di samping kesulitan tersebut pondok pesantren dapat sedikit terbantuan dengan adanya sawah milik pondok yang menghasilkan ± 100 *belek* per tahun dan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).⁶ Meskipun memiliki dana dari BOS, dana tersebut tidak dapat memberikan kompensasi yang cukup tinggi untuk diberikan kepada tenaga pendidik di pondok pesantren tersebut.

b. Penerapan sistem insentif

Pada pondok pesantren salafiyah Tarbiyatul Furqan insentif yang diberikan ialah berupa uang dari dana BOS sebesar Rp. 250.000 x 6 bulan = Rp. 1.500.000 untuk setiap ustadz/ustadzahnya dan dibayar per 6 bulan.⁷

Faktor intern dapat mempengaruhi organisasi/lembaga pendidikan untuk memberikan kompensasi adalah dana yang dimiliki organisasi/lembaga pendidikan tersebut. Di mana organisasi/lembaga pendidikan tersebut memiliki kemampuan untuk membayar tenaga pendidik atau karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dengan sistem yang berlaku di organisasi/ lembaga pendidikan tersebut.

⁶Wawancara dengan Ustadz M. Fauzi Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan, Senin 2 Desember 2019 Jam 12.49.

⁷Wawancara dengan Ustadz M. Fauzi Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan, Senin 2 Desember 2019 Jam 12.49.

Dengan faktor tersebut, maka jelas bahwa adanya pengaruh terhadap penentuan kompensasi yang akan diterima oleh tenaga pendidik/karyawan. Sehingga di antara faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi tersebut, faktor intern akan menjadi pertimbangan dalam memutuskan besaran kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi/lembaga pendidikan kepada tenaga pendidik/karyawannya.

Karena dengan faktor tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja para pendidik. Selain itu, cara untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada juga disebabkan oleh faktor tersebut, karenanya dalam memberikan kompensasi yang adil dan layak harus dipertimbangkan dengan baik dan matang. Meskipun dengan dana yang dimiliki oleh pondok pesantren tidak besar, namun pondok pesantren mendapatkan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sebesar 20% untuk memberikan gaji kepada tenaga pendidik. Akan tetapi dengan dana dari pondok pesantren dan dana BOS juga tidak dapat memberikan kompensasi yang cukup tinggi untuk diberikan kepada guru. Hal ini dikarenakan dana yang dimiliki oleh pondok pesantren tidak banyak dari hasil pembayaran SPP peserta didik tidak terlalu besar. Selain itu, manajemen keuangan yang dikelola tidak sesuai dengan standar perencanaan keuangan yang baik, sehingga dana yang akan di alokasikan kepada kebutuhan yang lain tidak terencana dengan baik.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. pemberian insentif

dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi di lingkungan organisasi mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Jadi, pola kompensasi yang diterapkan di Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan ialah kompensasi langsung yakni gaji dan insentif berupa uang tunai.

3. Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah

a. Sistem Penerapan Gaji

Berdasarkan hasil penelitian pada pondok pesantren salafiyah Darul Falah kompensasi yang diberikan kepada ustadz/ustadzah berdasarkan jumlah hari mengajar, ustadz yang mengajar 5 hari dalam seminggu mendapatkan kompensasi ±Rp. 500.000/bulan, ustadz yang mengajar 4 hari dalam seminggu mendapatkan kompensasi ±Rp. 400.000/bulan dan ustadz yang mengajar 2 hari dalam seminggu mendapatkan ±Rp. 250.000/bulan.⁸ Dana yang digunakan untuk pembayaran kompensasi ini adalah bersumber dari uang SPP santri sebesar Rp 40.000,- per bulan dan ditambah dengan dana BOS dari Kemenag RI.

Dalam menentukan kompensasi ini terdapat dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 yang terdapat pada pasal 15 ayat 3 mengenai hak dan kewajiban yaitu "Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang

⁸Wawancara dengan M. Siddik Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah, Senin 2 Desember 2019 Jam 14.24.

diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama". Dengan adanya undang-undang yang mengatur pemberian kompensasi, maka terbukti bahwa kompensasi sangat penting untuk diperhatikan kelayakan dan keadilannya. Terlebih kompensasi yang akan diberikan kepada tenaga pendidik yang bukan dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang memang sudah ditetapkan besaran gaji yang diterima. Oleh karena itu, lembaga yang memiliki sumber daya manusia yang bukan pegawai harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan permintaan dan kesepakatan kedua belah pihak.

Selain itu, ada beberapa faktor yang menjadi hal yang menjadi perhatian bahwa, guru honorer masih menggunakan sistem penggajian kerja sebulan dibayar seminggu, seberapa banyak gaji guru honorer amat bergantung kepada jumlah jam mengajar, hari mengajar, dan tugas tambahan. Oleh karena itu, amat banyak gaji guru honorer masih dibawah UMR (Upah Minimum Rata-rata) penggajian guru honorer tidak sesuai dengan semangat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru dan dosen berhak memperoleh gaji di atas upah minimum.

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga professional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang pendidik dan tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai.

- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Menurut Simamora terdapat lima karakteristik yang harus selalu ada dalam program kompensasi agar dalam pelaksanaan program tersebut dapat optimal dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik- karakteristik tersebut adalah :

- 1) Arti penting sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi seseorang jika imbalan tersebut tidak mempunyai arti penting bagi mereka. Sedapat mungkin merancang sistem imbalan yang mendekati kisaran nilai kompensasi yang diinginkan karyawan dengan menerapkan berbagai bentuk imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua individu dalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan disediakan dengan mempertimbangkan tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasarat penting dalam merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan hendaknya dapat dilihat secara fisik agar individu merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan yang diberikan. Imbalan-imbalan yang terlihat (*visible*) mempunyai keuntungan tambahan karena dapat memuaskan karyawan akan kebutuhan pengakuan dan penghargaan.
- 5) Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan biaya. Semakin rendah biaya semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan-imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah dan imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi/perusahaan.

b. Sistem Penerapan Insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada pondok pesantren salafiyah Darul Falah insentif yang diberikan untuk ustadz/ustadzah yakni berupa padi (*banih*) untuk ustadz lama diberikan 40 *belek banih* setiap tahunnya sedangkan untuk ustadz baru diberikan 20 *belek banih* setiap tahunnya.⁹ Padi (*banih*) yang diberikan kepada ustadz/ustadzah bersumber dari infak tahun santri sebesar 5 *belek* padi per tahun.

⁹Wawancara dengan M. Siddik Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah, Senin 2 Desember 2019 Jam 14.24.

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah insentif. Menurut Samsudin insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Begitu pula T. Hani Handoko mengemukakan “insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Sistem insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Sistem kompensasi dibuat dan diatur untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan tersebut meliputi efisiensi (*efficiency*), keadilan (*equity*), dan kelayakan (*compliance*) sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat 4 (empat) dasar kebijakan pemberian upah insentif yang harus dipertimbangkan menurut Milkovich dan Newman, yaitu:

1) Kesamaan Internal (*Internal Aligments*)

Mengacu pada perbandingan antara posisi jabatan dan keahlian dalam perusahaan sendiri. Jabatan dan keahlian dibandingkan dalam konteks kontribusinya pada tujuan bisnis organisasi.

2) Persaingan dengan Eksternal (*Eksternal Competitiveness*)

Mengacu pada perhitungan penggajian antara organisasi yang satu dengan organisasi saingannya atau pesaing. Banyak organisasi yang mendasarkan sistem pembayarannya dengan *market-driven*, dimana mendasarkan pembayarannya dengan apa yang pesaingnya berikan.

3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contributions*)

Mengacu pada pembayaran berdasar karyawan ada kinerjanya, karyawan dibayar berbeda dengan yang lainnya jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang sama. Kontribusi karyawan merupakan kebijakan pengambilan keputusan yang penting Karena secara langsung mempengaruhi sikap dan *work behaviors* seseorang. Jadi, ini merupakan perbandingan antara karyawan, atau insentif yang dibayar berdasar hasil penilaian kinerja.

4) Manajemen (Management)

Kebijakan manajemen dalam administrasi yaitu sistem pembayaran daam menggabungkan desaign *eksternal competitiveness, internal alignment, dan employe contributions* disesuaikan dengan tujuan perusahaan dimana *the right people get the righ pay for achieving the right objectives in the right way.*

Dengan demikian, insentif disini adalah sebagai strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan adalah untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya Manajemen Personalia mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah:

- 1) Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan,
- 2) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas,

- 3) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
- 4) Untuk meningkatkan output,
- 5) Menambah penghasilan bagi karyawan.

Menurut Sarwoto insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi.

Pada prinsipnya, kebutuhan-kebutuhan manusia dalam bidang kepegawaian dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pegawai:
 - a) Upah atau gaji yang layak, baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk keluarganya;
 - b) Pemberian natura (beras);
 - c) Uang lembur;
 - d) Transportasi (kendaraan dinas, uang transport);
 - e) Pemberian tunjangan jabatan (tunjangan fungsional dan tunjangan structural);
 - f) Pemberian jaminan hari tua (pensiun);
 - g) Pemberian jaminan kesehatan (pengobatan);
 - h) Pemberian asuransi.

- 2) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan sosial pegawai. Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan cara memberikan pengakuan adanya *basic emotional needs* yang terdiri dari:
 - a) Perasaan akan adanya rasa aman;
 - b) Perasaan akan adanya suatu keberhasilan;
 - c) Kebutuhan untuk diakui.
- 3) Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan psikologis:
 - a) Mengusahakan adanya pekerjaan yang menyenangkan;
 - b) Tidak memberikan tugas yang melampaui batas-batas kemampuan pegawai yang bersangkutan;
 - c) Memberikan pengertian kepada pegawai bahwa bantuan setiap pegawai sangat diperlukan dan sangat besar artinya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
 - d) Memberikan pengertian kepada pegawai bahwa tujuan organisasi adalah tujuan masing-masing pegawai;
 - e) Mengadakan program latihan dalam rangka pengembangan organisasi.
- 4) Kebutuhan spiritual, untuk memenuhi kebutuhan rohaniah yang dilakukan dalam rangka pembinaan mental dan spiritual para pegawai;
 - a) Memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menunaikan ibadah;
 - b) Menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah;
 - c) Mengadakan majalah atau bulletin yang bersifat keagamaan;

d) Mengadakan ceramah mental rohani.

Selanjutnya Sarwoto juga menggolongkan insentif atas dua jenis yaitu:

- 1) Insentif material dapat diberikan dalam bentuk: Uang dapat diberikan pelbagai macam, antara lain:
 - a) Bonus;
 - b) Komisi;
 - c) *Profit Sharing*;
 - d) Kompensasi yang ditangguhkan.
- 2) Jaminan sosial yang bentuknya antara lain;
 - a) Pemberian perumahan dinas;
 - b) Pengobatan secara cuma-cuma (gratis);
 - c) Berlangganan surat kabar/majalah secara gratis;
 - d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi;
 - e) Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji;
 - f) Pemberian piagam penghargaan;
 - g) Biaya pindah;
 - h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan lain-lain.
- 3) Insentif non material, dapat diberikan dalam pelbagai macam bentuk, antara lain:
 - a) Pemberian gelar (*title*) secara resi;
 - b) Pemberian tanda jasa/meali;

- c) Pemberian piagam penghargaan;
- d) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis secara resmi (di muka umum) ataupun secara pribadi;
- e) Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal;
- f) Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan);
- g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja;
- h) Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan di taman makam pahlawan.

c. Penerapan Sistem Tunjangan

Di samping gaji pokok dan insentif untuk para tenaga pengajar atau ustadz. Tunjangan juga diberikan untuk menunjang kehidupan para pengajar atau ustadz, tunjangan merupakan segala pembayaran dalam bentuk uang ataupun barang yang diberikan secara teratur dilihat dari sisi waktunya (mingguan, bulanan atau tahunan). Akan tetapi bisa saja berdasarkan atas kejadian (tunjangan hari raya, tunjangan menikah, tunjangan kematian), tunjangan pada dasarnya dapat disebut sebagai kompensasi selain gaji pokok yang diberikan kepada tenaga pengajar atau ustadz karena kebijakan dari pondok pesantren. Setiap pondok pesantren memiliki kebijakan untuk memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan kemampuan yayasan, seperti yang diberikan oleh Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah tunjangan yang diberikan oleh pondok pesantren ini berupa Tunjangan Hari Raya (THR), yaitu berupa bingkisan Sembako setiap hari raya

Idul Fitri.¹⁰ Dana yang digunakan untuk THR ini bersumber dari dana SPP santri dan dana BOS Kemenag RI.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapat perhatian dari atasan.

Tunjangan adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain tunjangan adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan suatu organisasi/perusahaan. Misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR).

Untuk Tunjangan Kesejahteraan/kesehatan, dalam **UU No. 13 pasal 99** mengatur adanya jaminan sosial untuk para pekerja. Adapun Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **No.PER.04/MEN/1994** tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi para pekerja di perusahaan.³⁰ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tunjangan merupakan uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan.

Adapun tujuan dari pemberian tunjangan yang diberi pondok pesantren kepada para ustadz maupun ustadzah yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral tenaga pendidik,
- 2) Memotivasi tenaga pendidik,

¹⁰Wawancara dengan M. Siddik Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah, Senin 2 Desember 2019 Jam 14.24.

- 3) Memikat tenaga pendidik baru,
- 4) Mengurangi perputaran tenaga pendidik,
- 5) Menggunakan kompensasi secara lebih baik,
- 6) Meningkatkan citra pondok pesantren dikalangan tenaga pendidik.

Jadi, pola kompensasi yang diterapkan di Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah ialah kompensasi langsung yakni gaji berupa uang tunai dan insentif berupa padi (*banih*) serta tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) setiap hari raya Idul Fitri berupa bingkisan sembako.

C. Faktor pendukung dan penghambat dalam Pola Kompensasi Ustadz Pondok Pesantren Salafiyah

1. Pondok Pesantren Salafiyah Al-Amin

Faktor pendukung yakni:

- a. Adanya panggilan jiwa dari ustadz/ustadzah untuk mengajar dengan ikhlas dan disiplin walaupun digaji sangat rendah;
- b. Dukungan dari orang tua santri untuk memberikan infaq suka rela berupa padi (*banih*);
- c. Anggaran yang tersedia dari yayasan pondok pesantren.

Faktor penghambat yakni:

- a. Sulitnya mencari dana dan donatur;
- b. Pemerintah belum maksimal mensejahterakan para ustadz/ustadzah di pondok pesantren;

Ustadz/ustadzah sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik dijenjang pendidikan tinggi.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya disiplin kerja guru seperti yang di kemukakan oleh IG Wursanto yaitu, meliputi Faktor Kepemimpinan, faktor Kebutuhan, Faktor Pengawasan. Dan disini akan menjelaskan ketiga faktor diatas.

a. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dari tingkah laku orang lain.

b. Faktor Kebutuhan

Pegawai tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula.

c. Faktor Pengawasan

Faktor pengawasan atau *controlling* sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi.

Untuk menegakkan disiplin kerja guru, perlu dilaksanakan pengawasan yang sifatnya membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing¹¹. Sedangkan menurut Suroso mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru antara lain: moril semangat kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, dengan suasana kerja yang harmonis.

¹¹Suroso, *peranan Kepala sekolah Terhadap disiplin Kerja guru*, "(Jakarta : lembaga penelitian IKIP.1991), h.55.

a. Moril atau Semangat Pegawai

Seorang pegawai akan patuh terhadap disiplin kerja yang telah di sepakati apabila moril atau semangat kerja mereka tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai moril yang rendah maka ia akan berbuat tidak sesuai dengan peraturan yang di sepakati seperti:

b. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan adalah keinginan tetap setiap manusia, kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan. Untuk kesejahteraan pegawai wajib memberikan intensif finansial sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

c. Suasana kerja yang harmonis

Suasana kerja yang harmonis ditandai dengan komunikasi yang lancar, pentilasi yang cukup, letak peralatan yang teratur, yang dapat membantu pegawai berbuat disiplin¹² Berbeda dengan pendapat Tulus Tu'u, mengemukakan bahwa ada empat hal yang dapat mempengaruhi dan membentuk disiplin seseorang di antaranya : Mengikuti dan menaati peraturan, kesadaran diri, alat pendidikan, hukuman. Keempat faktor ini merupakan faktor dominan yang mempengaruhi dan membentuk disiplin dengan alasan sebagai berikut: Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu, kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat terwujudnya disiplin.

¹²IG Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Pustaka Dian) Cet2, 1988, h.151.

Pengikutan dan ketaatan sebagai langkah penerapan dan praktek atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya. Tekanan dari luara dirinya sebagai upaya mendorong, menekan dan memaksa agar disiplin diterapkan dalam diri seseorang sehingga peraturan-peraturan diikuti dan dipraktekkan. Alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang di tentukan atau diajarkan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ustadz/ustadzah adalah faktor yang paling utama dalam pengajaran dan penentu keberhasilan pendidikan. Kekurangan guru dalam sebuah sekolah adalah kendala paling terbesar, karena kekurangan tersebut membuat beban guru semakin bertumpu sehingga sangat berpotensi mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus melakukan upaya dalam peningkatan mutu guru.

2. Pondok Pesantren Salafiyah Tarbiyatul Furqan

- a. Faktor pendukung dalam Pola Kompensasi yakni;
 - 1) Adanya kesadaran dari wali santri untuk memberikan infaq berupa uang kesepakatan atau infak suka rela berupa padi (*banih*);
 - 2) Adanya panggilan jiwa dari ustadz/ustadzah untuk mengajar dengan ikhlas dan disiplin walaupun digaji rendah.
- b. Faktor penghambat dalam kompensasi yakni;
 - 1) Sulitnya mencari donator;
 - 2) Pemerintah belum maksimal mensejahterakan para pendidik.

Jika dilihat dari faktor pendukung dan penghambat pemberian kompensasi, maka peran pemerintah setempat sangatlah penting untuk mensejahterakan para ustadz/ustadzah. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif yakni;

- 1) Mendapat pegawai/tenaga pengajar berkualitas baik'
- 2) memacu tenaga pendidik untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi;
- 3) mudah dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban;
- 4) Memiliki keunggulan.

Peran pemerintah sangat penting dalam dunia pendidikan. Pemerintah menata pendidikan menuju otonomi daerah dengan cara menata profesionalisme guru, permasalahan profesionalisme guru, memperbaiki kualitas dan gaji guru, perbaikan fasilitas pendidikan serta membangun siswa yang berkualitas.

a. Menata profesionalisme guru

Pengembangan sumber daya manusia saat ini sedang digiatkan oleh berbagai pihak, baik lembaga-lembaga non pemerintahan maupun masyarakat luas. Tentu ketika membicarakan SDM tidak bisa dipisahkan dari tenaga-tenaga yang menghasilkan SDM itu sendiri yakni guru.

b. Permasalahan profesionalisme guru

Citra profesi guru masih terisih dibandingkan profesi lain seperti dokter, insinyur, pegawai swasta. Karena gaji guru paling rendah dibandingkan profesi lainnya. Permasalahan rendahnya gaji guru dan berbagai persoalan yang membuntutinya dipastikan berakibat pada lamban dan tidak profesionalnya kinerja guru. Banyak saja guru yang pagi hari mengajar sore atau malam hari

dilakukan untuk kerja sampingan. Profesionalisme guru yang demikian akan berdampak negative kepada suasana proses belajar mengajar yang tidak kondusif. Padahal peran guru sangat berperan serta dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) untuk masa depan Indonesia.

c. Memperbaiki kualitas dan gaji guru

Citra profesi guru haruslah diperbaiki guru harus mampu mengembangkan SDM karena guru sebagai seseorang yang digugu dan ditiru, didengar dan dicontoh. Guru harus mempunyai keleluasan untuk memberikan materi yang akan diberikan harus sesuai dengan kemampuan peserta didik dan tuntutan masyarakat. Guru juga harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif dan hidup. Sebagai seorang yang profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya harus dijamin memperbaiki sistem imbalan dan pengaturan pemenuhan kebutuhan lainnya sampai tingkat kecukupan yang wajar. Dengan demikian diharapkan para guru dapat mengabdikan diri secara penuh kepada pelayanan pendidikan.

3. Pondok Pesantren Salafiyah Darul Falah

a. Faktor pendukung dalam Pola Kompensasi yakni;

- 1) Adanya kesadaran dari wali santri untuk memberikan infaq berupa uang SPP dan padi;
- 2) Adanya panggilan jiwa dari ustadz/ustadzah untuk mengajar dengan ikhlas dan disiplin walaupun dengan gaji yang rendah.

b. Faktor penghambat dalam kompensasi yakni;

- 1) Dana di pondok pesantren tidak memadai;
- 2) Infaq yang masih rendah;

3) Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para pendidik.

Kurang pedulinya pemerintah akan nasib para pendidik memang sangat mempengaruhi kualitas dan kinerja guru. Ini dikarenakan bilamana pemerintah tidak peduli akan nasib kehidupan para pendidik, maka kondisi ekonomi para pendidik pun juga akan tidak stabil dan ini juga akan berdampak pada kualitas pendidik itu sendiri.

Selain kurangnya perhatian dari pemerintah ada beberapa faktor lain yang akan mengakibatkan kinerja para guru akan menurun. Dalam masalah ini faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kualitas pendidik yakni:

- a. Banyaknya guru yang kurang mengenal tentang teknologi (gagap teknologi);
- b. Banyaknya guru yang kurang mengenal teknologi, ini memungkinkan para guru untuk sulit berfikir lebih maju, pasalnya teknologi ini sangat penting dalam menunjang karir seorang guru.
- c. Gaji yang rendah, ini nampaknya juga akan menghambat peningkatan kualitas para pendidik, karena penghasilan atau gaji yang rendah itu akan mempengaruhi konsentrasi dan motivasi para pendidik saat mengajar;