

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

# **BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBERIKAN KEPUASAN KERJA GURU PONDOK PESANTREN KHALAFIYAH DI KABUPATEN BATANG HARI**

## **DISERTASI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor  
Manajemen Pendidikan Islam**



**OLEH :**

**AHMAD HARIANDI  
DMP : 18.220**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
2021**



## @ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

## State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN )  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA**

Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp (0741) 60731  
Fax.(0741) 60548 e-mail: pasca@uinjambi.ac.id


**PERSETUJUAN PROMOTOR UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI**


Nama : Ahmad Hariandi

Nim : DMP. 18220

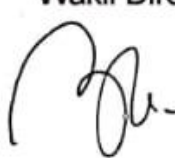
Promotor

Co-Promotor

  
Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, M.A., Ph.D  
NIP. 196812311993021001  
Jambi, ...23..07...2021

  
Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd  
NIP.196812041994031004  
Jambi,...23..07...2021

Mengetahui,  
Wakil Direktur

  
Dr. Badarussyamsi, S.Ag, M.A  
NIP. 19760210 200901 1 009  
Jambi,...26..07...2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN)  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
**PASCASARJANA**

Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp (0741) 60731  
Fax.(0741) 60548 e-mail: pasca@uinjambi.ac.id

Jambi, Juli 2021

Promotor : Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, M.A., Ph.D  
Co-Promotor : Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd.

Alamat: PPs UIN Sulthan Thaha  
Jl. Arif Rahman Hakim  
Telanaipura Jambi

Kepada Yth.  
Bapak Direktur  
Pascasarjana UIN STS Jambi  
Di-  
JAMBI

**NOTA DINAS**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, sesuai dengan persyaratan yang berlaku di PPs UIN STS Jambi, maka kami berpendapat bahwa disertasi saudara **Ahmad Hariandi, NIM: DMP.18.220**, dengan judul "**Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari**, telah dapat diajukan untuk Ujian Terbuka sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor (S3) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pascasarjana UIN STS Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa, dan bangsa. Amiin.

*Wassalamu'alikum Wr. Wb*

Promotor

Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, M.A., Ph.D  
NIP. 196812311993021001

Co-Promotor

Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd  
NIP. 196812041994031004





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN )  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
**PASCASARJANA**

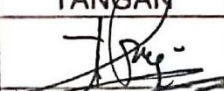



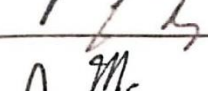
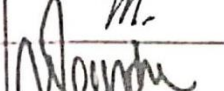
Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp (0741) 60731  
Fax (0741) 60548 e-mail. pasca@uinjambi.ac.id

**PENGESAHAN PERBAIKAN DISERTASI**

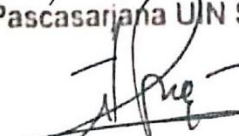
Disertasi dengan judul: **"Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari"**, yang telah diuji oleh tim penguji sidang ujian tertutup Disertasi di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin, pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 19 Juli 2021  
Jam : 14.00 - 16.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang (Aplikasi Zoom) Online  
Nama : Ahmad Hariandi  
NIM : DMP. 18.220  
Judul : Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.

Telah diperbaiki sebagaimana hasil sidang di atas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk mengikuti **Sidang Ujian Terbuka Disertasi** dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	Prof. Dr.H. Ahmad Syukri SS, M.Ag (Ketua Sidang)		26/07 '21
2.	Prof. Drs. H. Hasbi Umar, MA., Ph.D (Promotor)		23/7-2021
3.	Dr. H. Kasful Anwar US, M.Pd. (Co-Promotor)		23/7 2021
4.	Prof. Dr. H. Mahmud, M.Si (Penguji Eksternal)		24/07-'21
5.	Prof. Dr. H. Su'aidi, MA., Ph.D (Penguji I)		26/07'21
6.	Dr. Minnah El Widdah, M. Ag (Penguji II)		23/7-'21

Jambi, 27 Juli 2021  
Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi

  
Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag.  
NIP. 196710211995031001



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN )  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
**PASCASARJANA**

Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp (0741) 60731  
Fax.(0741) 60548 e-mail: pasca@uinjambi.ac.id

**PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Hariandi  
NIM : DMP.18.220  
Tempat/Tgl. Lahir : Jambi, 17 September 1978  
Kosentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Jl. Gajah Mada RT. 23 Kelurahan Teratai Kecamatan  
Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Jambi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang berjudul **"Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari"** adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka saya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan peraturan di pascasarjana UIN STS Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui disertasi ini.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunaan seperlunya.

Jambi, Juli 2021

Penulis



**Ahmad Hariandi**  
**DMP.18.220**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN)  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA

Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp (0741) 60731  
Fax.(0741) 60548 e-mail: ppsiainsts@yahoo.com

MOTTO

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ  
أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Q.S. al-Hujurat: 13)<sup>1</sup>



## PERSEMBAHAN

Disertasi ini penulis persembahkan kepada:

1. Yang mulia Ibunda, Sumarsih (Almh)
2. Yang mulia Ayahanda, Abdul Muin
3. Yang mulia Ibu Mertua, Hj. Nurmi
4. Yang mulia Ayah Mertua, H. Ahmad Sudiono
5. Istri tercinta, Prishidayati, S.Pd.I, M.Pd
6. Anak-anak tersayang, Muhammad Azka Averroez, Khesya Ashfia,  
Nahla Mu'azza, dan Muhammad Aqthab Tsaquib
7. Teman-teman S3 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Pascasarjana UIN STS Jambi Angkatan 2018/2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## ABSTRAK

**Ahmad Hariandi, NIM: DMP.18.220,** “Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari ” Disertasi, Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN STS Jambi, 2021. Promotor: Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, M.A., Ph.D, Co. Promotor: Dr. H. Kasful Anwar US, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah mengapa budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan etnografi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek penelitian menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data dengan analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema kultural. Uji keterpercayaan data menggunakan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan/keajegan pengamatan, dan triangulasi,

Penelitian ini menghasilkan beberapa analisis hasil penelitian yaitu 1) Budaya organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari termanifestasi dalam penanaman nilai-nilai dan pemberlakuan norma-norma yang direalisasikan dalam proses pembelajaran, pembinaan, habituasi dan aktivitas santri dan guru yang dibatasi dalam tata tertib, dan diterjemahkan melalui ritual dan simbol-simbol, serta disosialisasikan dengan jaringan komunikasi, 2) Kepuasan kerja guru tidak semata-mata diperoleh dari materi (honor dan fasilitas yang memadai), tetapi disebabkan karena lingkungan yang religius, akhlak santri, interaksi yang harmonis dan perhatian pimpinan, 3) Budaya *ukhuwah, tafaqquh fi al din, uswah hasanah, tarbiyah* keikhlasan dan pengabdian, dan *tabarrukan*, menjadi budaya organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru.

Kesimpulan penelitian adalah budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dapat memberikan kepuasan kerja guru melalui proses pembentukan, internalisasi dan sosialisasi budaya, menjadi *power* dan *self control* yang berorientasi pada proses dan hasil, dengan sistem koordinasi, integrasi, konsistensi dan stabilitas, yang mewujudkan rasa nyaman karena guru-guru merasa diakui dan dihargai. Perasaan nyaman tersebut melahirkan loyalitas, komitmen, dedikasi dan profesionalitas. Indikasi tersebut mampu meningkatkan kinerja, yang mengindikasikan rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

Kata Kunci: Budaya organisasi, kepuasan kerja, pondok pesantren khalafiyah

## ABSTRACT

**Ahmad Hariandi, NIM: DMP.18.220,** “Organizational Culture in Providing Job Satisfaction for Teachers of the Khalafiyah Islamic Boarding School in Batang Hari Regency ” Dissertation, Postgraduate Islamic Education Management UIN STS Jambi, 2021. Promotor: Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, M.A., Ph.D, Co. Promotor: Dr. H. Kasful Anwar US, M.Pd.

This study aims to examine organizational culture in providing job satisfaction for teachers of Islamic boarding schools in Batang Hari Regency. The question in this study is why organizational culture can provide job satisfaction for teachers of Islamic boarding schools in Batang Hari Regency.

This research is a qualitative study using an ethnographic approach. The data was collected by means of observation, interview and documentation techniques. Determination of research subjects using purposive sampling. Data analysis techniques with domain analysis, taxonomic analysis, comparative analysis, and analysis of cultural themes. Test the reliability of the data using participation extension, observation persistence, and triangulation.

This research resulted in several analyzes of the results of research, namely 1) The organizational culture of the Khalafiyah Islamic Boarding School in Batang Hari Regency was manifested in the cultivation of values and the enforcement of norms that are realized in the learning process, coaching, habituation and activities of students and teachers who are limited in discipline, and translated through rituals and symbols, and socialized with communication networks, 2) Teacher job satisfaction is not solely obtained from material (adequate honorarium and facilities), but due to a religious environment, santri morals, harmonious interaction and attention leadership, 3) culture of *ukhuwah, tafaqquh fi al din, uswah hasanah, tarbiyah* of sincerity and devotion, and *tabarrukan*, become an organizational culture capable of providing job satisfaction for teachers.

The conclusion of the study is that the organizational culture of Islamic boarding schools khalafiyah can provide teacher job satisfaction through the process of forming, internalizing and socializing culture, becoming power and self-control that is process and result oriented, with a system of coordination, integration, consistency and stability, which creates a sense of comfort because the teacher - the teacher feels recognized and valued. This feeling of comfort breeds loyalty, commitment, dedication and professionalism. This indication can improve performance, which indicates a sense of satisfaction.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, Islamic boarding school *khalafiyah*

## نبذة مختصرة

أحمد هارياندي ، نمره الطالب : د م ف ١٨٢٢٠ ، "الثقافة التنظيمية في توفير الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة الخلفية الإسلامية الداخلية في باتانغ هاري ريجنسي" أطروحة ، إدارة التعليم الإسلامي (م ف ا) للدراسات العليا جامعة سلطان طه سيف الدين الإسلامية جامبي ، ٢٠٢١ المروج: دكتور جامعي حسبي عمر م أ, ف ح د ، المروج المشارك: دكتور الحج كشف الأنوار , م ف د

تهدف هذه الدراسة إلى فحص الثقافة التنظيمية في توفير الرضا الوظيفي لمعلمي مدرسة الخلفية الإسلامية الداخلية في باتانغ هاري ريجنسي. السؤال في هذه الدراسة هو لماذا يمكن للثقافة التنظيمية أن توفر الرضا الوظيفي لمعلمي مدرسة الخلفية الإسلامية الداخلية في باتانغ هاري ريجنسي.

هذا البحث هو بحث نوعي يستخدم مقاربة إثنوغرافية. تم جمع البيانات باستخدام تقنيات المراقبة والمقابلة والتوثيق. تحديد موضوعات البحث باستخدام أخذ العينات الهادف. تقنيات تحليل البيانات مع تحليل المجال والتحليل التصنيفي والتحليل التكويني وتحليل الموضوعات الثقافية. اختبار مصداقية البيانات باستخدام امتداد المشاركة ، والمثابرة / ثبات الملاحظة ، والتثليث ،

أسفرت هذه الدراسة عن عدة تحليلات لنتائج البحث وهي : (١) تجلت الثقافة التنظيمية لمدرسة الخلفية الإسلامية الداخلية في باتانغ هاري ريجنسي في زراعة القيم وتطبيق المعايير التي تم تحقيقها في عملية التعلم ، والتدريب ، تعويد وأنشطة الطلاب والمعلمين المحدودين في الانضباط ، المترجمين من خلال الطقوس والرموز ، والتواصل الاجتماعي مع شبكات الاتصال. (٢) لا يتم الحصول على الرضا الوظيفي للمعلمين فقط من المواد (الشرف والتسهيلات الكافية) ، ولكن سببها ديني البيئة ، وأخلاق الطلاب ، والتفاعل المتناغم ، وقيادة الاهتمام. (٣) تصبح ثقافة الأخوة ، والتفقة في الدين ، والصواح الحسنة ، والتربية الإخلاص والتفاني ، والتبركان ثقافة تنظيمية قادرة على توفير الرضا الوظيفي للمعلمين.

وخلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية للمدرسة الداخلية الإسلامية الخلفية يمكن أن توفر الرضا الوظيفي للمعلم من خلال عملية تكوين واستيعاب الثقافة الاجتماعية ، لتصبح قوة وضبطًا ذاتيًا موجهاً نحو العملية والنتائج ، مع نظام تنسيق ، التكامل والاتساق والاستقرار ، مما يخلق إحساسًا بالراحة لأن المعلم -المعلمون يشعرون بالتقدير والتقدير. هذا الشعور المريح يولد الولاء والالتزام والتفاني والاحتراف. هذه المؤشرات قادرة على تحسين الأداء ، مما يدل على الشعور بالرضا.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ، الرضا الوظيفي ، المدرسة الداخلية الإسلامية ، الخلفية

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah, Tuhan semesta alam yang mengatur semua perputaran semua ciptaannya, dan yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya, serta telah memberikan kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Sholawat beriring salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulisan disertasi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN STS Jambi. Untuk kesempurnaan disertasi ini, baik secara metodologi maupun analisis, penulis mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari pembaca.

Selama proses penyelesaian karya tulis ini, banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih dan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Promotor Disertasi, Bapak Prof. Drs. H. M. Hasbi Umar, MA., Ph.D, dan co-Promotor Disertasi, Bapak Dr. H. Kasful Anwar US, M.Pd. Pada kesempatan ini penulis juga menghaturkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi, MA., Ph.D., Rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Bapak Prof. Dr. H. Syukri, S.S., M.Ag., Direktur Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
3. Bapak Dr. Badarussyamsi, S.Ag, MA., Wakil Direktur Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
4. Bapak Prof. Dr. H. Mahmud, M.Si, Rektor UIN Sunan Gunung Jati Jawa Barat selaku penguji eksternal Disertasi
5. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi, MA., Ph.D., penguji I Disertasi



6. Ibu Dr. Minnah El Widdah, M.Ag, penguji II Disertasi
7. Segenap dosen dan staf civitas akademik Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang telah menjadi pembimbing/pengampu mata kuliah dan membantu dalam birokrasi pengurus selama penulis studi di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
8. Kepala perpustakaan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan segenap krayawannya yang telah banyak membantu penulis dalam menemukan rujukan yang berkenaan dengan karya tulis ini.
9. Secara khusus kepada pihak-pihak yang ada di lapangan, terutama:
  - a) KH. MN. Perlindungan Hasibuan, selaku Pimpinan Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian beserta guru-guru dan santri, b) KH. Muhammad Danial, M.Pd. selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Muara Bulian beserta guru-guru dan santri, dan c) K. Rouhuddin Abdul Madjid selaku Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Muara Bulian beserta guru-guru dan santri, yang sukarela memberikan informasi-informasi terkait penyelesaian disertasi ini.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan nama-namanya satu per satu dalam lembaran ini. Semoga kontribusi mereka mendapatkan pahala di sisi Allah SWT. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Jambi, 27 Juli 2021

Peneliti/Penulis

**Ahmad Hariandi**  
**NIM: DMP.18.220**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR LOGO</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>NUBĀTUN MUKHTAŞARATUN</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>TRANSLITERASI</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	23
C. Fokus Penelitian.....	23
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	24
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN</b>	
A. LANDASAN TEORI	
1. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah .....	26
a. Budaya Organisasi .....	26
b. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah ..	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifuddin Thaaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifuddin Thaaha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2.	Kepuasan Kerja Guru .....	59
a.	Kepuasan Kerja .....	59
b.	Kepuasan Kerja Guru.....	72
3.	Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru .....	78
a.	Inovatif dan Memperhitungkan Resiko ( <i>Innovation and Risk Taking</i> ) .....	80
b.	Perhatian Terhadap Masalah Secara Detail ( <i>Attention To Detail</i> ) .....	81
c.	Orientasi Hasil ( <i>Outcome Orientation</i> ).....	83
d.	Orientasi Masyarakat ( <i>People Orientation</i> ).....	84
e.	Orientasi Tim Kerja ( <i>Team Orientation</i> ).....	85
f.	Agresifitas Kerja ( <i>Aggressiveness</i> ).....	86
g.	Stabilitas ( <i>Stability</i> ).....	87
B.	PENELITIAN YANG RELEVAN.....	90

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian.....	96
B.	Situasi Sosial dan Subyek Penelitian.....	99
C.	Jenis dan Sumber Data .....	103
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	106
E.	Teknik Analisis Data .....	111
F.	Uji Keterpercayaan Data .....	117
G.	Rencana dan Waktu Penelitian .....	119

### BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### HASIL PENELITIAN

##### A. DESKRIPSI LOKASI

1. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai  
Kecamatan Muara Bulian .....
- 122
2. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung

Pulau Kecamatan Pelayung .....	135
3. Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung .....	145
B. HASIL PENELITIAN .....	156
1. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.....	157
a. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian .....	157
b. Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung.....	188
c. Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung.....	212
2. Kepuasan Kerja Guru .....	248
a. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian .....	249
b. Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung.....	267
c. Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung.....	291
3. Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari .....	316
a. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian .....	319
b. Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung.....	338
c. Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung.....	357
C. ANALISIS HASIL PENELITIAN .....	383

## BAB V PENUTUP



A. Kesimpulan .....	409
B. Implikasi .....	411
C. Rekomendasi .....	422
D. Kata Penutup .....	425
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>426</b>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CHECKLIS PENDAFTARAN UJIAN DISERTASI TERBUKA**

**CURRICULUM VITAE**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Sumber Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	68
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian .....	121
Tabel 4.1.	Keadaan Guru di Pondok Pesantren Zulhijjah .....	128
Tabel 4.2.	Keadaan santri di Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun 2020.....	132
Tabel 4.3.	Sarana dan Prasarana Pondok Zulhijjah .....	134
Tabel 4.4.	Keadaan Guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah...	140
Tabel 4.5.	Keadaan santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020.....	143
Tabel 4.6.	Sarana dan Prasarana Pondok Darusy Syafi'iyah .....	144
Tabel 4.7.	Keadaan Guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020.....	150
Tabel 4.8.	Keadaan santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020.....	152
Tabel 4.9.	Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad .....	154
Tabel 4.10.	Jadwal Aktivitas Harian Pondok Pesantren Zulhijjah .....	173
Tabel 4.11.	Jadwal Aktivitas Mingguan Santri Pondok Pesantren Zulhijjah .....	175
Tabel 4.12.	Jadwal Aktivitas Harian Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah .....	198
Tabel 4.13.	Kitab-kitab yang diajarkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah .....	204
Tabel 4.14.	Data Aktivitas Harian Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.....	224
Tabel 4.15.	Data Jumlah Kamar Santri Putri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.....	235
Tabel 4.16.	Data Jumlah Kamar Santri Putra Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.....	236
Tabel 4.17.	Matriks Perbandingan Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.....	245
Tabel 4.18.	Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah Bulan Januari sampai dengan Mei 2020 .....	251
Tabel 4.19.	Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Bulan Januari sampai dengan Mei 2020 .....	270
Tabel 4.20.	Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Bulan Januari sampai dengan Mei 2020.....	297
Tabel 4.21.	Matriks Perbandingan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.....	.315

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Gunung Djati
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Gunung Djati

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 4.22. Matriks Perbandingan Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru di Kabupaten Batang Hari .....	382
--	-----

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>The Three Levels of Culture</i> .....	37
Gambar 2.2. Fungsi Budaya Organisasi .....	39
Gambar 2.3. <i>The Value-Percept Theory</i> .....	63
Gambar 2.4. <i>Herzberg's Two-Factor Theory</i> .....	67
Gambar 2.5. <i>How Organizational Cultures Have an Impact On Employee Performance and Satisfaction</i> .....	79
Gambar 4.1. Logo Pondok Pesantren Zuhijjah.....	179
Gambar 4.2. Logo Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.....	202
Gambar 4.3. Logo/Lambang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.....	230
Gambar 5.1. Model Baru Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru .....	419

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet



س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Şa	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ڍ	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ز	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ء	'Ain	'	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْف : *kaifa*

هَوَّل : *hauula*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ ا	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
آ ا	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas

و	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas
---	----------------	---	---------------------

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

#### 4. *Ta Marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْقَضِيَّةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعْمٌ : *nu''ima*

عُدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah ( ـِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah*

(د). Contoh:

عَلِيّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)  
عَرَبِيّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).  
Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)  
الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*  
النَّوْءُ : *al-nau'*  
سَيِّءٌ : *syai'un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī ḡilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

*Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafḡ lā bi khuṣūṣ al-sabab*

## 9. *Lafḡ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḡāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينِ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṡah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafḡ al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḡmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).



Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍī‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan*

*Syahrū Ramaḏān al-laḏī unzila fīh al-Qur‘ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Manusia secara kodrati diciptakan sebagai makhluk sosial yang saling berhubungan (*interconnected*) dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya, yang tidak akan bisa hidup sendiri. Manusia hidup bersama (*living together*) dalam suatu komunitas baik yang bersifat formal maupun non formal. Komunitas tersebut sepakat untuk membentuk nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*), aturan (*rules*) dan norma (*norms*), dalam upaya mencapai tujuan bersama. Hal tersebut didasari pada realitas bahwa manusia sebagai makhluk individu memiliki keterbatasan-keterbatasan (*limitations*) dalam upaya untuk mencapai tujuan hidup (*purpose of life*).

Untuk itulah, manusia menyadari perlunya kerja sama (*cooperation*) antara sesamanya untuk menangani keterbatasan tersebut. Kerja sama dalam komunitas tersebut akhirnya membentuk sebuah organisasi, agar sasaran dan tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih jelas dan terarah. Menurut Triana, organisasi dipandang sebagai satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha bersama/kelompok, yang bergerak dan berupaya untuk mencapai tujuan agar mampu bertahan, beradaptasi dan mengendalikan perubahan.<sup>2</sup>

Secara substansial, sebuah organisasi tidak akan bisa terlepas dari budaya (*culture*). Karena budaya dan manusia merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Maka disebutlah bahwa manusia merupakan makhluk yang berbudaya (*cultured creature*). Manusia mampu mengembangkan kebudayaan melalui akal pikirnya. Oleh sebab itulah, manusia hidup dan tergantung pada kebudayaan hasil ciptaannya, yang memberikan aturan-aturan dalam mengolah lingkungan dan hasil ciptaan

---

<sup>2</sup>Cepi Triana, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hal.1-2.

manusia. Kebudayaan itu tercipta dan terwujud dari hasil interaksi antara manusia dengan segala isi alam raya ini. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna (*insān kāmil*), dengan segala akal dan budinya menciptakan kebudayaan dan diwariskan secara turun temurun. Kebudayaan juga diciptakan oleh manusia sesuai dengan perubahan dan kebutuhan zaman, dimana budaya tercipta dari kegiatan sehari-hari dan kejadian-kejadian yang ada dalam kehidupan manusia.

Secara teoritis, kebudayaan sendiri berasal dari kata budaya. Menurut Ruben dan Stewart budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi yang kompleks dari simbol-simbol umum, pengetahuan, cerita rakyat, adat, bahasa, pola pengelolaan informasi, ritual, kebiasaan dan pola perilaku lain yang berkaitan dan memberi identitas bersama kepada sebuah kelompok orang tertentu pada satu titik waktu tertentu.<sup>3</sup> Secara naluriah, manusia memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya ataupun lingkungannya, baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam perilaku, sikap maupun hasil karya yang khas dan berbeda dari manusia yang lainnya.

Perilaku, sikap atau hasil karya tertentu tersebut akan menjelma menjadi suatu identitas suatu individu, kelompok, organisasi atau komunitas masyarakat tertentu. Hal inilah yang akhirnya akan menjadi budaya, yang dalam konteks komunitas manusia memiliki fungsi strategis yaitu sebagai pengikat atau perekat hingga membentuk satu kesatuan yang utuh sebagai suatu kelompok, organisasi, suku, bahkan negara. Jadi, budaya menggambarkan cara suatu komunitas melakukan segala sesuatu, yang diwujudkan dalam tingkah laku dan gejala sosial, yang muaranya menggambarkan suatu identitas dan citra suatu komunitas masyarakat (*community of people*).

---

<sup>3</sup>Brent D. Ruben dan Lea P. Stewart, terj., *Komunikasi dan Perilaku Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 35.

Secara praktis, kebudayaan mempunyai kegunaan yang sangat besar bagi manusia. Selain bertujuan untuk mencapai kepuasan spiritual maupun material, kebudayaan juga mampu menjadi kekuatan untuk menghadapi kekuatan-kekuatan yang merugikan (*disadvantageous force*), baik yang bersumber dari manusia sendiri maupun dari alam.<sup>4</sup> Dalam suatu komunitas masyarakat, budaya menjadi sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya. Budaya juga menjadi kekuatan penggerak yang mampu membangkitkan semangat juang untuk memajukan suatu daerah atau suatu negara. Menurut Abdul aziz, dalam realitasnya budaya menampakkan diri dalam pola komunikasi, kegiatan, dan perilaku yang berfungsi sebagai model bagi tindakan penyesuaian diri dalam suatu sistem organisasi tertentu menjadi budaya organisasi (*organizational culture*).<sup>5</sup>

Menurut Kritner dan Kinicki, budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.<sup>6</sup> Sebagaimana juga dijelaskan Edi Sutrisno, bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota

---

<sup>4</sup>Elly M. Setiadi, Kama A.Hakam, dan Ridwan Efendi, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar* (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 37

<sup>5</sup>Abdul aziz, *Memahami Organisasi Pendidikan; Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 111. Budaya organisasi sendiri pertama kali dikenal di Amerika dan Eropa sekitar tahun 1970-an, dengan tokohnya Edward H. Shein yang merupakan tokoh konsultan budaya organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa sekaligus seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management. Di Indonesia sendiri budaya organisasi mulai dikenal pada era 80-90-an, yang membicarakan konflik budaya, mempertahankan budaya dan pembudayaan nilai-nilai baru. Lihat dalam Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 121

<sup>6</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, terj., *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal. 62

suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.<sup>7</sup>

Sashkein dan Kisher menyebutkan bahwa budaya organisasi sendiri terdiri dari dua komponen, yaitu nilai (*value*) dan keyakinan (*belief*). Nilai (*value*) yakni sesuatu yang diyakini oleh warga organisasi mengetahui apa yang benar dan apa yang salah, sementara keyakinan (*belief*) yakni sikap tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi.<sup>8</sup> Eksistensi nilai inilah yang menjadi pedoman hidup sebuah organisasi, dan dijalankan sebagai ritual dan budaya keseharian yang diyakini mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama.

Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial (*social power*) yang tidak nampak (*invisible*), yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif, menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Sementara budaya organisasi yang lemah, anggotanya kurang memahami nilai-nilai bersama yang dianut dan dijadikan pedoman hidup.

Di dalam Islam, substansi budaya juga dijelaskan secara implisit di dalam Alqur'an, sebagaimana juga telah ditegaskan di dalam surat al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ. (سورة الحجرات : ١٣)

<sup>7</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 2

<sup>8</sup>Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 36.



Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Q.S. al-Hujurat (48): 13).<sup>9</sup>

Ayat di atas mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa manusia tidak terlepas dari interaksi dengan lingkungan. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dengan lingkungannya inilah merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

Interaksi yang ada tidak begitu saja terbentuk, tetapi ada faktor-faktor yang memfasilitasi hal tersebut, sehingga bisa saling mengenal dan mempunyai gambaran kehidupan dengan tujuan sama dan direalisasikan menjadi awal organisasi sebagai fasilitas *amar ma'ruf nahi munkar* serta pengenalan individu dan budaya yang dimiliki. Dalam Islam, semua aktivitas kehidupan manusia bertujuan untuk dakwah sebagai wujud ibadah kepada Allah, sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (سورة الذاريات: ٥٦)

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (Q.S. al-Dzariyat (51): 56)<sup>10</sup>

Jadi, semua lini dalam kehidupan merupakan bentuk ibadah manusia kepada Rabb-nya. Maka di dalam Islam terdapat ibadah ritual dan ibadah sosial. Ibadah ritual (*maḥḍah*) merupakan ibadah vertikal yang

<sup>9</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, Op.cit, hal. 517.

<sup>10</sup>*Ibid*, hal. 523.

langsung berhubungan dengan Allah (*ḥabl min Allah*) seperti shalat, zakat, puasa, dan haji. Sementara ibadah sosial (*gairu maḥḍah*) merupakan ibadah horizontal yang berhubungan dengan sesama manusia (*ḥabl min al-nās*) dan lingkungan (*ḥabl min al-'ālam*) yang juga dikenal dengan muamalah, seperti hubungan bermasyarakat yang juga menjadi bentuk ibadah apabila dijalankan sesuai ketentuan syariat Islam. Maka dalam menjalankan budaya organisasi juga merupakan bentuk dakwah yang dapat dihitung sebagai ibadah jika realisasinya sesuai syariat yang telah ditetapkan.

Berdasarkan telaah di atas, sebagai sebuah komunitas, pondok pesantren yang merupakan sebuah lembaga juga membentuk menjadi sebuah organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.<sup>11</sup> Maka sebagai sebuah lembaga, pondok pesantren memiliki budaya yang *distingtif* dengan lembaga-lembaga pendidikan lain. Budaya-budaya yang ada di dalam pondok pesantren tersebut dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

Secara historis, pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan keislaman di Indonesia yang eksistensinya telah banyak memberikan sumbangsih bagi kemajuan pendidikan di Indonesia. Sistem *boarding school*-nya menjadi ciri khas tersendiri bagi pesantren yang membuatnya berbeda (*distingtif*) dengan sistem pendidikan yang lain. Pondok pesantren sendiri telah ada di Indonesia seiring dengan masuknya Islam ke Indonesia. Kemampuan pondok pesantren untuk *survive*, membuktikan bahwa sistem pendidikan di pondok pesantren mempunyai nilai lebih (*added value*) yang dapat diterima masyarakat hingga saat ini.

Menurut Azra, pondok pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan yang mampu bertahan bukan hanya karena kemampuannya

---

<sup>11</sup>Khaerul Umam, *Op. cit*, hal. 22

melakukan *adjustment* dan *readjustment*, tetapi juga karena karakter eksistensialnya, yang dalam bahasa Nurcholish Madjid merupakan lembaga yang tidak hanya identik dengan makna keislaman, tapi juga mengandung makna keaslian Indonesia (*indigenous*).<sup>12</sup> Sebagaimana dijelaskan oleh Madjid dalam Anwar bahwa secara historis, ke-*indigenous*-an tersebut disebabkan oleh adanya lembaga yang serupa sejak masa kekuasaan Hindu-Budha, dimana Islam meneruskannya dan mengislamkannya. Jadi, jika saja negeri ini tidak dijajah, dapat dipastikan bahwa pertumbuhan sistem pendidikan di Indonesia akan mengikuti jalur-jalur yang ditempuh pesantren.<sup>13</sup>

Pertumbuhan dan perkembangan pondok pesantren sendiri tidak terlepas hubungannya dengan sejarah masuknya Islam di Indonesia, dimana pendidikan Islam bermula ketika orang-orang yang masuk Islam ingin mengetahui lebih banyak isi ajaran agama yang baru dipeluknya, baik mengenai tata cara beribadah, baca al-Qur'an, dan mengetahui Islam yang lebih luas dan mendalam.<sup>14</sup> Mereka belajar di semua tempat yang bisa dijadikan tempat untuk belajar. Di rumah, surau, langgar, ataupun masjid. Dalam perkembangannya untuk lebih memperdalam ilmu agama telah mendorong tumbuhnya pondok pesantren yang merupakan tempat untuk melanjutkan belajar agama setelah tamat di surau, langgar ataupun masjid.<sup>15</sup>

Sejarah pendidikan di Indonesia mencatat bahwa pondok pesantren merupakan bentuk lembaga pribumi tertua di Indonesia. Perjalanan sejarah bangsa ini ternyata menjadi momentum cukup panjang yang akhirnya banyak melahirkan sistem pendidikan bercorak umum dan

---

<sup>12</sup>Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2012), hal. 130.

<sup>13</sup>Kasful Anwar US, *Kepemimpinan Pesantren (Menawarkan Model Kepemimpinan Kolektif dan Responsif)* (Jambi: Sulthan Thaha Press, 2011), hal. 51.

<sup>14</sup>Tim Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam/Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, *Profil Pondok Pesantren Mu'adalah* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2012), hal. 1.

<sup>15</sup>Model pendidikan pondok pesantren ini berkembang di seluruh Indonesia dengan nama dan corak yang sangat bervariasi. Di Jawa dikenal dengan pondok pesantren, di Aceh disebut rangkang, dan di Sumatera Barat familiar dengan surau. (*Ibid*)

mengesampingkan pendidikan pesantren. Meskipun demikian, pesantren tidak pernah berhenti berbakti pada negeri ini. Seiring dengan perubahan dan kemajuan zaman, pesantren pun semakin mencari dan menemukan bentuk-bentuk baru, yang bukan hanya sebagai usaha untuk tetap eksis dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan tentang keislaman, tetapi juga tetap bisa menyesuaikan dengan perubahan zaman (*changing times*). Dengan memegang teguh prinsip *al muḥāfazah 'ala al qadīm al aṣlah, wa al akhzu min jadīd al nāfi'* (menjaga tradisi lama yang lebih baik dan mengambil tradisi baru yang bermanfaat), pondok pesantren tetap konsekwen menjadi lembaga *tafaqquh fi al-dīn*.<sup>16</sup>

Elemen yang paling menarik di pondok pesantren yang tidak dijumpai di lembaga lain adalah mata pelajaran bakunya yang ditekstualkan pada kitab-kitab salaf (klasik), yang terintroduksi secara populer dengan sebutan kitab kuning. Ciri-cirinya yang melekat sebagaimana dikatakan Sahal Mahfudz, antara lain bukan saja karena kertasnya yang berwarna kuning, tapi juga tidak menggunakan tanda baca yang lazim, sehingga untuk memahaminya memerlukan keterampilan tertentu yang tidak cukup hanya penguasaan bahasa Arab saja.<sup>17</sup>

Dalam proses pembelajaran kitab klasik tersebut, pesantren memiliki model-model pembelajaran yang bersifat klasikal. Model pembelajaran tersebut menggunakan metode sorogan (*individual learning process*) dan metode bandongan atau wetonan (*collective learning process*). Dimana pelajaran yang dipelajari meliputi pelajaran *tafsir, 'ulūm al tafsīr, asbāb al-nuzūl, ḥadīś, 'ulūm al-ḥadīś, asbāb al-wurūd, fiqh, qawā'id al-fiqhiyyah, tauḥīd, taṣawuf, naḥwu, ṣaraf, balāghah*, dan ilmu-ilmu keislaman lainnya.<sup>18</sup>

Husni Rahim menyebutkan bahwa pesantren memiliki peran penting dalam masyarakat Indonesia, yaitu : *pertama*, sebagai pusat

---

<sup>16</sup>Zamakhshari Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Pendangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 2011), hal. 72.

<sup>17</sup>MA. Sahal Mahfudh, *Nuansa Fiqih Sosial*, Yogyakarta: LkiS, 2011, hal. 258

<sup>18</sup>Ibid



berlangsungnya transmisi ilmu-ilmu Islam (*transmission of Islamic Knowledge*). Pada tataran ini, ilmu-ilmu keislaman memang menjadi prioritas utama sebagaimana perannya sebagai lembaga *tafaqquh fi al-dīn* nya.

*Kedua*, pesantren sebagai penjaga dan pemelihara keberlangsungan Islam tradisional (*maintenance of Islamic tradition*). Hal ini jelas, karena di pesantrenlah ditemui kultur Islam Indonesia sesungguhnya, dimana pesantren tumbuh dan berkembang bersama masyarakat. *Ketiga*, pesantren sebagai pusat reproduksi ulama (*reproduction of ulama*). Peran ini melekat pada pesantren karena pesantrenlah satu-satunya lembaga pendidikan Islam yang siap mendidik dan mempersiapkan ulama. Ulama inilah yang diharapkan dapat mendidik umatnya tentang *ulūm al dīn* yang bertujuan untuk keselamatan manusia di dunia dan akhirat.<sup>19</sup>

Dari perjalanan panjangnya, tertera dengan jelas bahwa pesantren bukanlah *learning school*, tapi lebih dari itu, pesantren adalah *learning society*, sebab disanalah para santri belajar hidup bersama dengan kyai sebagai *central figure*-nya, seperti sebuah miniatur komunitas masyarakat. Karena itu, pembelajaran dalam pesantren bersifat andragogy, bukan paedagogy. Di pondok pesantren santri-santri diajarkan nilai-nilai (*values*) kehidupan Islam yang sebenarnya. Dengan metode keteladanan, penugasan dan pembiasaan, mereka belajar tentang kemandirian, kesederhanaan, kebersahajaan, ketekunan, keikhlasan, dan ukhuwah Islamiyah.

Sebagaimana juga ditegaskan oleh Mustafa Bisri, bahwa pengajaran kultur kepesantrenan dalam belajar agama mengembangkan nilai kepatuhan, keteladanan, mondok, kesalehan, kemandirian, kedisiplinan, kesederhanaan, qona'ah, rendah hati, ketabahan, tolong

---

<sup>19</sup>Husni Rahim, *Arah Baru Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2011), hal. 147

menolong, ketulusan, istiqomah, kemasyarakatan, dan kebersihan.<sup>20</sup> Nilai-nilai itulah yang sangat berguna bagi bekal menghadapi kehidupan yang sesungguhnya. Nilai-nilai itulah yang diyakini, dijalani, dan diwariskan serta dijadikan pedoman dalam menjalankan hidup baik ketika masih di dalam pondok maupun setelah keluar dari pondok pesantren.

Pondok pesantren pada mulanya merupakan pusat penggemblengan nilai-nilai dan penyiaran agama Islam. Namun, dalam perkembangannya, lembaga ini semakin memperlebar wilayah garapannya yang tidak melulu mengakselerasikan mobilitas vertical (dengan penjejalan materi-materi keagamaan), tetapi juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial). Pesantren kini tidak lagi berkuat pada kurikulum yang berbasis keagamaan (*regional-based curriculum*) dan cenderung melangit, tetapi juga kurikulum yang menyentuh persoalan kekinian masyarakat (*society-based curriculum*). Dengan demikian, pesantren tidak bisa lagi didakwa semata-mata sebagai lembaga keagamaan murni, tetapi juga menjadi lembaga sosial yang hidup yang terus merespons carut marut persoalan masyarakat di sekitarnya.

Sejak awal pertumbuhannya, pondok pesantren terus berkembang. Namun perkembangannya yang signifikan terjadi setelah adanya persinggungan dengan sistem persekolahan atau yang dikenal dengan sistem madras, yaitu sistem persekolahan dengan pendekatan klasikal. Persentuhan pondok pesantren dengan madrasah mulai terjadi pada akhir abad XIX dan semakin nyata pada awal abad XX.<sup>21</sup>

Menurut Dhofier dalam Assegaf, bahwa pesantren yang tetap mempertahankan pengajaran kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya

---

<sup>20</sup>Ari Agung Pramono, *Model Kepemimpinan Kiai Pesantren Ala Gus Mus* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2017), hal. 164.

<sup>21</sup>Perkembangan tersebut terjadi karena pengaruh sistem madrasa yang berkembang lebih dahulu di Timur Tengah. Pada akhir abad XIX dan awal abad XX, banyak umat Islam Indonesia yang belajar menimba ilmu-ilmu agama ke sumber aslinya di Timur Tengah. Sebagian mereka bermukim di sana, dan sebagian lagi kembali ke Tanah Air. Mereka inilah yang membawa pemikiran-pemikiran baru dalam sistem pendidikan Islam di Indonesia. (Tim Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam/Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, *Op.cit*, hal. 6-7)

disebut dengan pesantren salaf atau tradisional. Aktifitas pesantren difokuskan pada *tafaqquh fi al-dīn*, yakni pendalaman pengalaman, perluasan dan penguasaan khazanah ajaran Islam. Adapun pesantren yang telah memasukkan pelajaran umum di madrasah yang dikembangkannya atau membuka sekolah umum, dan tidak hanya mengajarkan kitab Islam klasik, disebut dengan pesantren khalaf atau modern.<sup>22</sup> Pondok pesantren khalaf ditinjau dari aspek *background* guru, rata-rata memiliki kualifikasi sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan. Dari aspek kurikulum pondok pesantren khalafiyah memadukan ilmu pengetahuan umum dan agama. Dalam sistem pembelajarannya tetap mengacu pada kitab-kitab klasik yang biasa disebut dengan kitab kuning.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas, pondok pesantren sebagai salah satu sub sistem pendidikan nasional yang *indigenous* Indonesia, mempunyai keunggulan dan karakteristik khusus dalam mengaplikasikan pendidikan bagi anak didiknya (santri). Dalam prakteknya, di samping menyelenggarakan kegiatan pengajaran, pesantren juga sangat memperhatikan pembinaan pribadi melalui penanaman tata nilai (*values*) dan kebiasaan (*habitation*) di lingkungan pesantren. hal tersebut pada umumnya ditentukan oleh tiga faktor, yaitu lingkungan (sistem asrama/hidup bersama), perilaku Kiai sebagai *central figure* dan pengamalan kandungan kitab-kitab yang dipelajari.

Penanaman kebiasaan inilah yang menjadi tata nilai dalam lingkungan pondok pesantren dan menjadi budaya dalam pondok pesantren. Sebagaimana dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki, bahwa nilai yang dibuat (*espoused values*) mewakili nilai-nilai dan norma- norma yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh sebuah organisasi.<sup>23</sup> Secara lebih spesifik, salah satu tujuan yang ingin diwujudkan dari budaya yang telah diyakini dan dijalankan bersama adalah tercapainya kepuasan dari para anggota organisasi. Dalam lingkup pondok pesantren, guru menjadi

---

<sup>22</sup>Abdurrahman Assegaf, *Ilmu Pendidikan Islam: Mazhab Multidisipliner* (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 297

<sup>23</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Op. Cit, hal. 64.

salah satu tokoh penting dalam proses pembelajaran. Karena itu, kepuasan kerja guru menjadi salah satu indikator bagi kualitas pembelajaran di pondok pesantren. Kepuasan kerja guru yang dimaksudkan di sini, adalah kepuasan kerja yang dihasilkan dari budaya pondok pesantren yang ada.

Menurut Malayu P. Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>24</sup> Menurut Luthan, ada tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diukur dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.<sup>25</sup>

Wibowo menegaskan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaannya.<sup>26</sup> Dari uraian di atas,

---

<sup>24</sup>Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 202.

<sup>25</sup>Fred Luthans, *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2011), hal. 141

<sup>26</sup>Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, ((Jakarta: Rajawali Pers, 2015) , hal. 132.



dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang tentang seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut pandangan Islam, jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan *output*. Tetapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِزْقًا مِّنْ رَبِّكُمْ لَوْ شِئْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَوْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ.

(سورة إبراهيم: ٧)

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Ibrahim:7).*<sup>27</sup>

Interpretasi ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang pandai bersyukur adalah orang yang tahu berterimakasih. Bukan sekedar banyak atau sedikitnya rezeki yang kita peroleh, tetapi setiap rezeki yang diterima dan selalu disyukuri, pastinya akan mendatangkan keberkahan hidup dan kepuasan. Maka di dalam Islam, bersyukur menjadi motivasi utama yang dapat mendatangkan kepuasan hidup dan menjauhkan dari sifat kikir dan tamak.

Sementara itu, secara lebih komprehensif, menurut Lijan ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (1) *Faktor psikologi*

<sup>27</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, Op. cit., hal. 256

merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan. (2) *Faktor sosial* merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan. (3) *Faktor fisik* merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan lain sebagainya. (4) *Faktor finansial* merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (5) *Mutu pengawasan* merupakan kepuasan pegawai yang dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (6) *Faktor hubungan antar pegawai* antara lain; hubungan antara manager dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman sekerja, dan emosi serta situasi kerja.<sup>28</sup>

Faktor finansial atau ganjaran yang pantas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana pendapat di atas sejalan dengan hadits Nabi Muhammad SAW yang memerintahkan agar memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: "Dari Ibnu Umar semoga Allah meridhai keduanya, dia berkata. Rasulullah SAW pernah bersabda "berikan kepada

---

<sup>28</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta; Bumi Aksara, 2018), hal. 309-310

pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).<sup>29</sup>

Pada hadits yang lain juga berbicara tentang pentingnya menentukan besarnya upah yang akan diberikan kepada para pekerja:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ. رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Artinya:”Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya.” Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi’. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.<sup>30</sup>

Maksud dua hadis di atas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Meskipun demikian, faktor finansial hanyalah salah satu faktor penentu dari kepuasan kerja. Faktor sosial seperti budaya yang ada di pondok pesantren sebagaimana diuraikan di atas, juga bisa menjadi faktor penentu kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi di pondok pesantren memiliki kemampuan dalam memberi kepuasan kerja guru. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbin dan Judge,<sup>31</sup> dalam sebuah organisasi, para karyawan membentuk persepsi subjektif keseluruhan berdasarkan faktor faktor seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang-orang, orientasi pada tim, keagresifan dalam bekerja dan stabilitas. Sebenarnya persepsi keseluruhan itu menjadi budaya atau kepribadian

<sup>29</sup>Al Hafizh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Bulughul Maram* (Semarang: Thaha Putera, tt), hal. 188.

<sup>30</sup>*Ibid.*, hal. 189.

<sup>31</sup>Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (United States of America: Prentic Hall, 2012), hal. 533

organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Artinya bila faktor-faktor di atas mendukung budaya organisasi yang ada di pondok pesantren dengan baik, maka guru yang ada akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila faktor faktor tersebut kurang mendukung, maka guru akan merasa kurang atau tidak puas dengan pekerjaannya. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya akan ditandai dengan adanya rasa senang dan cinta pada pekerjaannya, berdedikasi tinggi, rajin mengajar, mampu berinovasi dan kreatif dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Kondisi tersebut tentunya mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan bersinergi, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Uraian teori di atas memberikan pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dari segi finansial dan materi, tetapi juga terkait dengan respons afektif dan penilaian terhadap pekerjaannya, baik berupa suasana kerja, pekerjaan itu sendiri maupun harapan-harapan yang diharapkan dapat dipenuhi melalui pekerjaannya. Artinya, eksistensi budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara komprehensif, baik yang bersifat materi maupun non materi.

Berdasarkan hasil *grand tour* yang dilakukan di Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung, diketahui bahwa pada ketiga pondok pesantren tersebut terdapat beberapa fenomena yang kontradiktif dengan konsep budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti inovasi, orientasi hasil dan orientasi tim dalam realisasinya kurang mendukung budaya organisasi yang ada di pondok pesantren.

Faktor inovasi kurang dibudayakan di lingkungan guru pondok pesantren karena dikhawatirkan dapat merubah budaya yang ada, walaupun ada inovasi itu berdasarkan kesepakatan dan persetujuan

bersama secara kelembagaan.<sup>32</sup> Orientasi hasil juga tidak menjadi budaya di pondok pesantren Zulhijjah dan Darusy Syafi'iyah. Hal ini terindikasi dari belum adanya program-program jangka pendek dan jangka panjang yang lebih sistematis.<sup>33</sup> Sementara itu, belum mendukungnya budaya orientasi tim dalam memberikan kepuasan kerja guru terlihat dari kepengurusan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang didominasi oleh pihak keluarga.<sup>34</sup>

Dari hasil penelitian awal, dapat diketahui bahwa realitas yang tidak mendukung budaya di atas, ternyata membuat guru-guru yang ada tetap merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan guru tersebut terindikasi dari: *pertama*, moral kerja. Moral kerja mampu mempengaruhi pikiran, perasaan dan kemauan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam upaya optimalisasi tujuan, dan salah satu yang menjadi indikator dari moral kerja adalah masa kerja. Dari data dokumentasi masa kerja guru di Pondok Pesantren Zulhijjah, diketahui bahwa guru-guru di pondok pesantren tersebut memiliki masa kerja antara 10 sampai dengan 25 tahun. Di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah guru memiliki masa kerja antara 10-15 tahun, bahkan ada guru yang sudah mengajar selama 32 tahun. Sementara itu guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, juga memiliki masa kerja antara 10 sampai 17 tahun.<sup>35</sup>

Data-data masa kerja guru tersebut, mengindikasikan bahwa guru-guru tersebut nyaman dan betah mengajar di pondok pesantren tersebut. Rentang waktu 10 sampai 20 tahun tersebut menunjukkan lamanya masa guru-guru tersebut mengabdikan. Hal tersebut mengindikasikan loyalitas terhadap pondok pesantren tempat guru-guru tersebut bekerja. Dari hasil

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara awal dengan KH. Perlindungan Hasibuan (Pengasuh Pondok Pesantren Zulhijjah) tanggal 24 Februari 2020

<sup>33</sup> Dokumen visi dan misi Pondok Pesantren Zulhijjah dan Darusy Syafi'iyah. Sementara itu di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad meskipun sudah ada program jangka pendek dan jangka panjang, tetapi orientasi proses tetap dipertimbangkan dan diutamakan dibandingkan orientasi hasil (Wawancara awal dengan Ustaz Sopiyan, salah satu guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tanggal 26 Februari 2020)

<sup>34</sup> Dokumentasi Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

<sup>35</sup> Dokumentasi Masa Kerja Guru Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

observasi awal juga dapat dilihat, bahwa guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah/diniyah, mayoritas tinggal di sekitar lingkungan pondok pesantren, sehingga secara langsung guru-guru tersebut juga ikut serta membimbing dan membina santri-santri baik secara formal maupun non formal.<sup>36</sup>

*Kedua*, sikap disiplin guru. Dari observasi awal di Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian, dapat terlihat disiplin guru-guru dalam bekerja, baik guru-guru yang mengajar di pagi hari maupun di siang hari. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>37</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Zulhijjah pada bulan Januari, hanya ada 5 orang guru yang tidak hadir.<sup>38</sup>

Demikian juga guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung. Dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah pada bulan Januari, dapat dilihat bahwa dari 30 orang guru, hanya ada 4 orang guru yang tidak hadir.<sup>39</sup> Sementara itu di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dari hasil observasi awal, dapat dilihat bahwa dari 20 orang guru yang mendapat jadwal mengajar di pagi hari, ada 3 orang yang terlambat sekitar 5-20 menit.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup>Obsevasi awal di Pondok Pesantren Zulhijjah tanggal 24 Februari 2020, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tanggal 25 Februari 2020 dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tanggal 26 Februari 2020

<sup>37</sup>Observasi awal aktivitas guru-guru Pondok Pesantren Zulhijjah tanggal 24 Februari 2020

<sup>38</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah bulan Januari Tahun 2020

<sup>39</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah bulan Januari Tahun 2020

<sup>40</sup>Observasi awal aktivitas guru-guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tanggal 25 Februari 2020. Secara konseptual, moral kerja dan sikap disiplin dalam bekerja merupakan cerminan dari orang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menyenangi dan mencintai pekerjaan merupakan bukti sikap seseorang yang telah memperoleh kepuasan dalam menjalankan rutinitas pekerjaan mereka. Orang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dapat dideskripsikan dengan adanya perilaku-perilaku serta *attitude* yang bisa dilihat dan diukur oleh pihak eksternal, seperti adanya moral kerja yang baik, kedisiplinan dalam bekerja serta mampu menunjukkan prestasi kerja. Meskipun sebenarnya tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena



Fakta kepuasan guru pondok pesantren yang diuraikan di atas, sangat kontras dengan studi dokumentasi dan wawancara awal di lapangan, yang diketahui bahwa: *pertama*, gaji/upah guru-guru pada ketiga pondok pesantren tersebut, pada dasarnya belum memenuhi UMP (Upah Minimum Propinsi).<sup>41</sup> Padahal bila dilihat dari dedikasi guru-guru terutama guru yang tinggal di pondok pesantren dan mengajar diniyah salafiyah, dimana seluruh waktunya dicurahkan untuk mengajar dan mengurus santri di pondok pesantren, dan tidak sebanding dengan gaji yang diterima.

Sebagaimana diketahui bahwa upah minimum merupakan standar nominal upah terendah yang wajib digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam pembayaran upah pekerja di sebuah organisasi perusahaan. Tujuan ditetapkannya upah minimum oleh pemerintah adalah menciptakan sistem pengupahan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya.<sup>42</sup> Dalam kaitannya dengan gaji/honor guru di pondok pesantren, maka sesuai dengan Pasal 14 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Oleh karena itu guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Berdasarkan hasil dokumentasi di Pondok Pesantren Zuhijjah diketahui bahwa gaji tertinggi yang diterima oleh pimpinan di Pondok Pesantren tersebut adalah sebanyak Rp. 2.800.00,-. Sementara untuk

---

setiap individu berbeda standar kepuasannya. Akan tetapi indikator kedisiplinan kerja dan semangat bekerja, dapat dijadikan salah satu tolok ukur kepuasan kerja.

<sup>41</sup> Dalam artikel yang diterbitkan oleh Kompas.com, disebutkan bahwa UMP (Upah Minimum Propinsi) Jambi pada Tahun 2020 adalah sebesar Rp. 2.630.161. Lihat dalam Retia Kartika Dewi, *Daftar UMP 34 Propinsi di Indonesia dari yang Terendah Hingga Tertinggi*, Kompas.com, 29 Oktober 2020.

<sup>42</sup> Berkaitan dengan upah pekerja ini, Pemerintah telah mengaturnya dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88, yang bertujuan agar setiap pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

guru-gurunya mendapatkan gaji yang bervariasi tergantung jumlah jam mengajar, dari mulai Rp. 600.000,- sampai dengan RP. 1.500.000,-.<sup>43</sup>

Realitas di atas sejalan juga dengan yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Sebagaimana data yang ada, diketahui bahwa gaji tertinggi mencapai Rp. 2.000.000,- yang diterima oleh salah seorang guru senior yang sudah mengajar selama 32 tahun. Sementara guru-guru lain mendapat honor secara bervariasi, dari mulai Rp. 250.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,-.<sup>44</sup> Begitu juga guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang digaji berdasarkan masa kerja dan loyalitas kerja. Gaji yang diterima guru-guru di pondok pesantren tersebut tertinggi berkisar sekitar Rp. 2.000.000,-.<sup>45</sup>

*Kedua*, keterbatasan biaya menjadikan minimnya perhatian pimpinan dalam memenuhi hak-hak guru seperti tidak adanya jaminan kerja, minimnya tunjangan dan promosi jabatan. Padahal guru masuk ke dalam kategori komunitas pekerja yang rentan ketika beraktifitas dalam menjalankan profesinya. Guru-guru di pondok pesantren perlu mendapatkan jaminan kerja disebabkan mereka termasuk pekerja sektor bukan penerima upah (BPU) atau informal. Guru yang mengajar dan mendidik santri di pondok pesantren bekerja secara intensif dengan motivasi ikut andil dalam mencerdaskan anak bangsa.

Sebagaimana diketahui, pondok pesantren sebagai salah satu ujung tombak yang telah sangat banyak berkontribusi dalam pemberdayaan masyarakat dimana pesantren itu berdomisili. Lebih dari itu, sebelum ada pendidikan formal, pondok pesantren dengan segala keterbatasannya hadir untuk menjadi suluh ditengah kegelapan kolonialisasi pada masanya. Dengan adanya jaminan bagi guru guru di

---

<sup>43</sup>Dokumentasi Honor Guru Pondok Pesantren Zuhijjah Bulan Januari 2020

<sup>44</sup>Dokumentasi Honor Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Bulan Januari 2020. Menurut KH. Muhammad Danial, honor Rp. 250.000,- diterima oleh guru yang mengajar mata pelajaran formal dengan jadwal mengajar satu hari. Guru tersebut juga mengajar di sekolah formal lainnya yang ada di Kecamatan Muara Bulian. (Hasil Wawancara awal dengan KH. Muhammad Danial pada tanggal 25 Februari 2020)

<sup>45</sup>Hasil Wawancara awal dengan Ibu Rumiseh tanggal 26 Februari 2020

pondok pesantren akan dapat menghembuskan harapan kepastian perlindungan akan jaminan pekerjaan. Jaminan kerja merupakan salah satu bentuk ikhtiar dari pimpinan untuk meminimalisir resiko yang ditimbulkan dari pekerjaan yang sudah dilakukan.

Adanya jaminan kerja merupakan sesuatu yang urgen, karena hal tersebut didasari dari salah satu indikator kepuasan kerja adalah adanya karakteristik merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1 bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>46</sup> Dari hasil wawancara awal, diketahui bahwa dari ketiga Pondok Pesantren yang menjadi lokasi penelitian, belum ada yang memberikan jaminan kerja. Selain itu tunjangan kerja dan promosi jabatan juga belum memadai.<sup>47</sup>

*Ketiga*, kondisi fisik lingkungan dan fasilitas yang kurang memadai. Keberadaan lingkungan dan fasilitas memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kehidupan manusia, termasuk juga di dalam bekerja. Lingkungan kerja dan fasilitas menjadi faktor signifikan yang dapat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tentunya akan membuat orang bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, bila seseorang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung dan fasilitas yang kurang memadai, maka akan menurunkan kinerja, dan mengakibatkan seseorang merasa tidak puas dalam bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan dengan detail standar sarana

---

<sup>46</sup>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1

<sup>47</sup>Hasil wawancara awal dengan KH. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 Februari 2020, KH. Muhammad Danial tanggal 25 Februari 2020, dan Ibu Rumiseh tanggal 26 Februari 2020. Tunjangan yang diberikan di Pondok Pesantren Zuhijjah hanya berkisar antara Rp. 100.000,- sampai dengan Rp. 300.000,-. (Dokumentasi Honor Guru Pondok Pesantren Zuhijjah Bulan Januari 2020).

dan prasarana pada Satuan Pendidikan. Pada pasal 42 disebutkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran. Penjelasan secara detail juga disebutkan dalam Pasal 43 tentang standar peralatan dan buku teks pembelajaran dalam rasio minimal. Standar tersebut tentunya menjadi acuan bagi satuan pendidikan agar fasilitas yang ada mampu memberikan keamanan dan kenyamanan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.<sup>48</sup>

Hasil observasi awal, dapat dilihat bahwa fasilitas-fasilitas yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah jauh dari kata memadai, seperti tidak adanya ruang labor untuk mata pelajaran IPA dan keadaan ruangan kelas yang kurang kondusif. Berbeda dengan Pondok Pesantren Zuhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah cukup memadai, hanya saja belum optimal dalam pemanfaatannya, seperti labor IPA, labor PAI dan labor Komputer.<sup>49</sup>

Berdasarkan uraian *grand theory* dan *grand tour* di atas, terdapat kotradiktif dimana guru-guru pada tiga pondok pesantren tersebut merasa puas dengan pekerjaannya meskipun beberapa faktor budaya organisasi kurang mendukung. Hal inilah, yang menjadi latar belakang untuk diteliti lebih mendalam guna menemukan situasi sosial yang terjadi sebenarnya. Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang penulis tuangkan dalam disertasi yang berjudul, "**Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.**"

---

<sup>48</sup>Sarana pembelajaran meliputi perabot, peralatan pendidikan, media, buku dan sumber belajar lain, bahan habis pakai, serta perlengkapan lainnya, Prasarana meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang pendidik, ruang TU, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, kantin, instalasi daya dan jasa, tempat olah raga, tempat ibadah, dan ruang lainnya yang diperlukan. Sarana dan prasarana tersebut memiliki standar minimal yang dianggap mampu menunjang proses pembelajaran, contohnya buku teks pelajaran, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2005 Pasal 8 Ayat 4 disebutkan bahwa satuan pendidikan wajib menyediakan paling sedikit 10 eksemplar buku teks pelajaran untuk setiap mata pelajaran pada setiap kelas.

<sup>49</sup>Observasi tanggal 24, 25 dan 26 Februari 2020

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam kaitannya dengan judul dan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah “Mengapa budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari?, masalah pokok ini dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari?
3. Bagaimana budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari?

## **C. Fokus Penelitian**

Melihat uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru di pondok pesantren khalafiyah. Mengingat dan menimbang keterbatasan waktu, maka penulis memfokuskan penelitian ini yaitu di Pondok Pesantren Zulhijjah Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari, Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Kecamatan Pemayang Kabupaten Batang Hari, dan Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari, dengan ketentuan:

1. Pondok pesantren yang diteliti adalah pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari yang menggabungkan antara pembelajaran formal sesuai kurikulum nasional dengan pembelajaran salafiyah yang menggunakan rujukan kitab kuning.
2. Guru guru yang diteliti adalah guru-guru yang mengajar di pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari, baik yang mengajar di madrasah salafiyah/diniyah dengan kurikulum pondok pesantren,

maupun yang mengajar di SMP/MTs dan SMA/MA dengan kurikulum formal.

3. Budaya organisasi yang diteliti adalah budaya organisasi yang ada di pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari, yang berkaitan dengan nilai-nilai yang dianut, norma-norma yang berlaku, perilaku/aktivitas, simbol-simbol, peraturan-peraturan dan jaringan komunikasi (*network*).
4. Kepuasan kerja guru yang diteliti adalah penilaian tentang seberapa jauh pekerjaan sebagai guru yang mengajar di pondok pesantren secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, baik materi atau non materi.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

###### **a. Tujuan Teoritis**

Sesuai dengan rumusan pokok masalah yang diteliti, maka tujuan pokok yang ingin dicapai melalui penelitian ini secara teoritik adalah untuk mengetahui mengapa budaya organisasi pesantren dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batanghari.

Secara spesifik tujuan penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari
2. Ingin mengetahui kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari
3. Ingin mengetahui budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari

###### **b. Tujuan akademis**

Secara akademis, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata tiga (S.3) Program Doktor;



- 2) Menambah khazanah ilmu pengetahuan baik skala regional, nasional maupun internasional.
- 3) Memberikan kontribusi yang positif khususnya bagi guru dan pengelola lembaga pada pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Teoritis**

Kegunaan penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak pondok pesantren khalafiyah dan *stakeholders* tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kualitas pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari.

### **b. Praktis**

- 1) Sebagai sumbangan informasi bagi pengelola pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari yang dapat digunakan sebagai dasar dan evaluasi untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kualitas pondok pesantren.
- 2) Sebagai sumbangan informasi bagi guru-guru pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari dalam usaha untuk meningkatkan kualitas pendidik di pondok pesantren serta memberikan gambaran yang lebih kongkrit dan dapat dijadikan sumber pijakan dalam memberikan alternatif pengelolaan pondok pesantren untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan.
- 3) Sebagai sumber rujukan bagi peneliti lainnya yang berkepentingan dengan kajian penelitian ini untuk mampu memahami secara mendalam mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di kabupaten Batang Hari.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

### DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

#### A. LANDASAN TEORI

##### 1. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah

##### a. Budaya Organisasi

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup berinteraksi (*al mutabādil*) dengan lingkungannya. Saling mengenal dan memahami. Saling membutuhkan dan bekerja sama, yang kesemuanya itu bermuara pada pemenuhan kebutuhan hidup manusia, baik secara *zāhir* maupun *bāṭin*. Manusia yang dilengkapi dengan akal pikiran (*‘aql wa al fikr*) diciptakan Tuhan sebagai *khalifah* untuk mengelola bumi dengan baik, dengan mengeksplor segala daya yang ada dalam dirinya. Dimana menurut Setiadi, daya manusia itu meliputi akal, intelegensia, intuisi, emosi, kemauan, fantasi, dan perilaku.<sup>50</sup> Dengan akal yang dimiliki, manusia menjadi makhluk yang paling sempurna (*insān kāmil*) dari makhluk yang lainnya. Sebagaimana disebutkan Ismail Rajfi dalam Dali, manusia adalah makhluk kosmis yang sangat penting, karena dilengkapi dengan semua pembawaan dan syarat-syarat yang diperlukan.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Elly M. Setiadi, dkk., *Op. cit*, hal. 36. Intelegensi meliputi kecakapan individu dalam mengenal hubungan, mengingat hubungan, mengevaluasi, menentukan pilihan dengan bijak, dan aplikasi empiris. (Mohammad Surya, *Psikologi Guru; Konsep dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 95-96). Emosi mengacu pada berbagai reaksi mental dan fisik terhadap berbagai kejadian yang memiliki keterbatasan waktu seperti rasa bahagia, takut atau sedih, suasana hati, dan bisa juga diartikan sebagai keadaan yang mempengaruhi sebagai perubahan perasaan subjektif. (Edward E. Smith dan Stephen M. Kosslyn, terj., *Psikologi Kognitif; Pikiran dan Otak*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 288. Perilaku adalah manifestasi hayati yang terwujud sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. (Mohammad Surya, *Op.cit*, hal. 11). Menurut Damsar, interaksi sosial merupakan tindakan timbal balik antara dua orang atau lebih melalui suatu kontak atau komunikasi. Maka dalam sebuah interaksi, kontak dan komunikasi menjadi dua hal penting, karena interaksi tidak akan terjadi kalau hanya ada kontak tanpa diikuti komunikasi. Lihat dalam Damsar, *Pengantar Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: kencana, 2011), hal. 2-3.

<sup>51</sup>Zulkarnain Dali, *Hubungan Antara Manusia, Masyarakat, dan Budaya dalam Perspektif Islam*, dalam Jurnal Nuansa (Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, Vol. IX, No. 1, Juni 2016), hal. 47

Dengan karunia akal, manusia mampu menggali dan mengelaborasi seluruh potensi dan bakat yang dimiliki untuk mengelola alam raya ini. Dengan sumber-sumber kemampuan daya manusia tersebut, nyatalah bahwa manusia mampu menciptakan kebudayaan, dimana terwujudnya budaya tersebut merupakan hasil interaksi manusia dengan segala isi alam raya ini. Penegasan mengenai kesempurnaan manusia tersebut sebagai tercantum pada al-Qur'an terdapat pada surah *al-Tīn* ayat 4 yang berbunyi berikut ini:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ (سورة التين: ٤)

Artinya: “*Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”. (Q.S. *al-Tīn* (95): 4)<sup>52</sup>

Al-Qurtubi menginterpretasikan ayat di atas dengan tegas bahwa manusia adalah sebaik-baiknya sesuatu yang diciptakan Allah, dan tidak ada sesuatupun yang lebih baik dari manusia. Yang dimaksud manusia dalam ayat di atas adalah Adam dan keturunannya. Manusia adalah ciptaan Allah terbaik secara lahir dan batin (*zāhiran wa bāṭinan*), bagus bentuknya (*jamāl haiah*), indah susunannya (*badī' tarkīb*) yang terdiri dari: kepala dan semua yang ada di dalamnya (*al ra'su bimā fihi*), dada dan semua yang mengumpulinya (*al ṣadru bimā jama'ahu*), perut dan sekelilingnya, (*al baṭnu bimā hawāhu*).<sup>53</sup>

Sejalan dengan interpretasi di atas, Shihab juga menegaskan bahwa penggunaan kata *aḥsana taqwīm* mengisyaratkan keistimewaan manusia dibanding binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik. Jadi, secara fisik dan psikis, manusia diciptakan sebaik-baiknya agar

<sup>52</sup>Kementerian agama Republik Indonesia, *Op.cit*, hal. 597

<sup>53</sup> Menurut Abu Bakar bin Thohir, manusia dihiasi dengan akal. Akal itulah yang menjadikan manusia sebagai makhluk sebagai makhluk paling sempurna. Dengan akal yang dimiliki manusia menciptakan budaya yang melegitimasi peradaban manusia sepanjang sejarah. Lihat dalam Abu Abdillah Muhammad bin Ahmad bin Abi Bakar al-Qurthubi, *al-Jami' al-Ahkam al-Qur'an, Juz 22*, (Beirut: Muassah al-Risalah, tt.), hal. 369-370. Menurut Ibnu Kasir, Allah Ta'ala menciptakan manusia sebaik-baik bentuk dan penampilan yang posturnya tegak yang sepadan dengan kebagusan anggota tubuhnya. Lihat Imaduddin Abi al-Fida' Isma'il Bin Umar Ibn Kasir al-Dimsyiqi, *Op.cit*, hal. 420

dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin, baik sebagai hamba Allah maupun sebagai khalifah.<sup>54</sup> Dan fungsi sebagai *khalifah fi al arḍ* (QS. Al-Baqarah: 30), mengamankan manusia sebagai pengelola (*manager and organizer*), pemelihara (*caretaker*) serta pemakmur (*keeping the pot boiling*) bumi, dan salah satu bentuk usaha manusia dalam mencapai tujuan dari tugas tersebut ialah dengan menciptakan budaya.

Budaya yang diciptakan oleh manusia mendeskripsikan cara manusia melakukan segala sesuatu. Budaya dalam hal ini merupakan semua tingkah laku dan gejala sosial yang menggambarkan identitas dan citra suatu masyarakat. Budaya sendiri menurut Schein adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah beradaptasi secara eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah masalah itu).<sup>55</sup>

Richard L. Daft juga menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai andil di dalam sebuah budaya, akan tetapi secara umum tidak disadari dalam budaya. Hal tersebut baru akan disadari, ketika pimpinan organisasi mencoba menerapkan strategi atau program baru yang bertentangan dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya dasar, maka akan berhadapan dengan kekuatan budaya.<sup>56</sup>

Menurut Ruben dan Stewart, budaya seperti juga komunikasi yang sudah cukup akrab bagi manusia, dimana budaya adalah sebuah gagasan atau sebuah konsep yang kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat dan kemampuan lain apapun dan

---

<sup>54</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 15, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal. 436

<sup>55</sup> Edgar H. Schein, *Organizational Culture And Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint One Montgomery Street, 2010), hal. 18

<sup>56</sup> Richard L. Daft, *Organization Theory And Design* (USA: South-Western Cengage Learning, 2010), hal. 375. Secara komprehensif, U. Saefullah mendefinisikan budaya sebagai segala hal yang mampu memberikan pengaruh terhadap pengetahuan manusia, meliputi keseluruhan sistem ide yang ada dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari dan bersifat abstrak. Lihat U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal. 88.

kebiasaan yang dipelajari dan diperoleh oleh anggota-anggota dari suatu masyarakat.<sup>57</sup> Kontjaraningrat menggolongkan kebudayaan ke dalam tiga wujud,<sup>58</sup> yaitu:

- 1) Wujud sebagai suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma dan peraturan. Wujud budaya ini terletak pada pemikiran yang bersifat abstrak, yang tidak dapat disentuh dan diraba. Wujud budaya ini dapat dikonkritkan melalui tulisan-tulisan atau karya tulis.
- 2) Wujud sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat. Wujud budaya ini disebut juga sistem sosial, yang terdiri dari aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak, dan bergaul juga dengan manusia menurut pola-pola tertentu yang berdasarkan pada adat dan tata kelakuan. Kebudayaan ini bersifat konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dan dapat diamati serta didokumentasikan.
- 3) Wujud sebagai benda-benda hasil karya manusia, yang disebut pula kebudayaan fisik. Wujud budaya ini berupa artefak yang merupakan hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya manusia berupa benda-benda yang dapat diraba, dilihat dan didokumentasikan.

Di dalam kehidupan manusia, budaya mempunyai pengaruh yang sangat besar, dimana bermacam-macam kekuatan yang harus dihadapi manusia yang tidak selamanya baik, dapat ditanggulangi dengan adanya budaya yang dimiliki manusia. Kecuali itu, manusia memerlukan kepuasan baik dibidang spiritual maupun material. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh kebudayaan yang bersumber pada manusia itu sendiri. Dalam realisasinya, budaya itu sendiri muncul dari sekumpulan manusia yang membentuk menjadi suatu komunitas masyarakat, yang secara terstruktur dan terarah mencapai tujuan bersama secara jelas, dimana komunitas tersebut membentuk menjadi sebuah organisasi. Maka muncullah teori tentang budaya organisasi.

---

<sup>57</sup>Brent D. Ruben dan Lea P. Stewart, *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, terjemahan oleh Ibnu Hamad (Jakarta; Rajawali Pers, 2013), hal. 358

<sup>58</sup>Elly M. Setiadi, dkk., *Op. cit.*, hal. 29. Lihat juga dalam U. Saefullah, *Op.cit.*, hal. 86

Organisasi merupakan tata aturan yang disengaja dan koordinasi orang yang secara sadar mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki tujuan yang berbeda dan struktur yang disengaja dan mereka mencapai tujuan spesifik melalui pekerjaan dan perilaku orang. Organisasi bukanlah kelompok acak dari orang-orang yang datang secara kebetulan, melainkan entitas yang didirikan secara sadar dan formal yang dirancang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai anggotanya sendiri.

Menurut Miles, organisasi merupakan sistem yang dikelola, dirancang, dan dioperasikan untuk mencapai misi, visi, strategi, dan tujuan. Organisasi mempunyai tujuan yang berbeda dan struktur yang disengaja dan menyesuaikan tujuan spesifik melalui kerja dan perilaku manusia. Sebuah organisasi bukanlah sekelompok orang acak yang berkumpul secara kebetulan, melainkan secara sadar dan ditetapkan secara resmi yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, dimana anggota organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan itu sendiri, tetapi berupa sistem yang dirancang, dikelola dan dioperasikan untuk ketercapaian visi, misi, strategi dan tujuan.<sup>59</sup>

Di dalam Islam, organisasi merupakan suatu struktur sistematis yang di dalamnya mencakup aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, tugas dan wewenang yang transparan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dalam perspektif Islam bukan hanya semata-mata sebagai wadah, melainkan lebih menekankan pada cara melakukan pekerjaan secara rapi. Berkaitan dengan organisasi, Allah telah berfirman dalam al-Qur'an surat al- Maidah (5) ayat 2, yang berbunyi:

---

<sup>59</sup>Jeffrey A. Miles, *Management And Organization Theory* (San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint One Montgomery Street, 2012), hal. 7. Beberapa ahli memberikan pengertian tentang organisasi secara berbeda, namun pada dasarnya bersifat saling melengkapi. Robbins dan Judge menekankan definisi organisasi pada unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Lihat Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (United States of America: Prentic Hall, 2012), hal. 36). Lihat juga dalam Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Op. cit*, hal. 5



يَأْيَهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا  
 الْفُلَيْدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا  
 حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ  
 أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
 وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ . (سورة المائدة: ٢)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (Q.S. al-Maidah (5): 2).<sup>60</sup>

Dalam Tafsir Ibnu Kasir disebutkan bahwa ayat di atas menjelaskan tentang larangan untuk melanggar syi’ar Allah. Ibnu Abbas mengatakan bahwa yang dimaksud dengan *sya’air* (syi’ar-syi’ar) adalah manasik haji. Menurut pendapat lain yang dimaksud dengan syi’ar-syi’ar adalah semua yang diharamkan oleh Allah. Ayat di atas juga berisi larangan mengadakan peperangan di bulan-bulan haram, larangan mengganggu binatang *hadya* dan *qalaid*, dan larangan mengganggu orang-orang yang mengunjungi baitullah. Ayat tersebut berisi perintah kepada hamba yang beriman agar tolong menolong dalam peringatan (*al birr wa al taqwa*) dan melarang tolong menolong dalam perbuatan dosa dan hal-hal yang

<sup>60</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.cit*, hal. 106

diharamkan (*al ism wa al 'udwān*).<sup>61</sup> Menurut Shihab ayat di atas merupakan prinsip dasar dalam menjalin kerja sama dengan siapa pun selama tujuannya adalah kebajikan dan ketakwaan.<sup>62</sup>

Jadi, dalam pandangan Islam, manusia tidak akan mampu hidup sendiri. Kerjasama dan saling tolong menolong sudah menjadi watak dan tabiat manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itulah, Islam mengatur tata cara bekerja sama yang diperbolehkan. Bahkan Islam sangat menganjurkan tolong menolong dalam kebaikan dan melarang tolong menolong dalam kejahatan (*ta'āwanu 'ala al birr wa al taqwa wa lā ta'āwanu 'ala al ism wa al'udwān*). Interpretasi ayat di atas, mengindikasikan bahwa Islam juga mengatur tata cara bekerja sama yang dapat diwujudkan dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan bersama yang diharapkan.

Triatna menjelaskan bahwa dalam organisasi, perilaku manusia menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Perilaku manusia merupakan aktualisasi fungsi interaksi antara pribadi individu dan lingkungannya. Dalam aktivitas sehari-hari pada organisasi semua orang akan berperilaku berbeda satu sama lain, yang akan dibawa ke dalam suatu lingkungan baru, dimana karakteristik individu harus mampu berinteraksi dengan karakteristik organisasi sehingga akan terwujud susunan hierarki, pekerjaan, tugas dan wewenang serta tanggung jawab, yang secara sistematis berusaha untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan.<sup>63</sup>

Menurut Hoy dan Miskel, perilaku dalam sebuah organisasi bukan semata mata menjadi fungsi dari ekspektasi formal, akan tetapi sekaligus menjadi kebutuhan dan motivasi individual. Hubungan yang terjalin di

---

<sup>61</sup>Imaduddin Abi al-Fida' Isma'il Bin Umar Ibn Kasir al-Dimsyiqi, *Op.cit*, hal. 10.

<sup>62</sup>*Hadya* dan *qalā'id* adalah binatang qurban yang dipersembahkan kepada Allah. Yang dimaksud dengan *orang-orang yang mengunjungi Baitullah* adalah kaum Musyrikin yang ketika turunnya ayat ini masih diperbolehkan mengunjungi Ka'bah untuk melaksanakan haji dan umrah. Lihat dalam M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 3, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal. 14M. Quraish Shihab, *Op.cit*, hal. 17

<sup>63</sup>Cep Triatna, *Op.ci*, hal. 46

antara anggota organisasi cukup dinamis, dimana masing-masing individu menghadirkan serangkaian nilai, kebutuhan, tujuan dan kepercayaan uniknya ke tempat kerja. Akulturasi dari berbagai sistem nilai yang dianut oleh masing-masing individu melebur berbarengan dengan sistem nilai yang ada dalam sebuah organisasi. Yang pada akhirnya memunculkan rasa identitas kolektif dan secara sadar diterima, diyakini dan diaplikasikan menjadi sebuah budaya organisasi.<sup>64</sup>

Budaya organisasi sendiri merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam suatu organisasi. Pada umumnya, suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi terutama para anggota organisasi. Dimana pada dasarnya anggota-anggota organisasi tersebut juga membawa budaya dari lingkungan tempat ia tinggal. Maka ketika memasuki suatu organisasi belum tentu budaya-budaya yang dibawa dari lingkungan tempat tinggalnya tersebut sesuai dan disukai oleh anggota organisasi yang lainnya.

Oleh sebab itu diperlukan penyatuan persepsi tentang suatu budaya yang dilahirkan atau dikembangkan bersama yang disepakati bersama dan dijalankan bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Tampubolon suatu organisasi memerlukan budaya yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi, yang dijadikan sebagai suatu sistem yang

---

<sup>64</sup>Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, terj., *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktek*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 268. Sistem nilai dalam sebuah organisasi selain merupakan manifestasi dari tujuan organisasi, biasanya juga dipengaruhi oleh *mindset* pemimpinnya. Kepemimpinan menurut Miftah Thoha merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Sepanjang sejarah manusia, kepemimpinan sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya pemimpin, manusia yang memiliki keterbatasan akan dilengkapi dengan kelebihan yang dimiliki oleh orang lain. Sehingga kebutuhan akan kepemimpinan ini mampu menjadi motivator untuk menciptakan kebudayaan. Lihat Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 3

menggabungkan beberapa pengertian yang secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi.<sup>65</sup>

George dan Jones mendefinisikan bahwa: budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan dan norma bersama yang memengaruhi cara karyawan berpikir, merasakan dan berperilaku terhadap satu sama lain dan terhadap orang di luar organisasi.<sup>66</sup> Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, budaya organisasi (*Organizational culture*) merupakan perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.<sup>67</sup> Pengertian ini menyorot pada tiga karakteristik penting pada budaya organisasi; *pertama*, budaya organisasi diberikan kepada pegawai melalui proses sosialisasi. *Kedua*, budaya organisasi memengaruhi perilaku saat bekerja, dan *ketiga*, budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda.

Wagner dan Hollenbeck menyebutkan bahwa sebuah budaya organisasi merupakan cara informal dan berbagi dalam memandang kehidupan dan keanggotaan dalam organisasi yang mengikat anggota bersama-sama dan mempengaruhi apa yang mereka pikirkan tentang diri mereka dan pekerjaan mereka.<sup>68</sup> Hoy dan Miskel mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai, ideologi dan sistem baru.<sup>69</sup>

Menurut Edgar Schein, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan

---

<sup>65</sup>Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior); Perspektif Organisasi Bisnis* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), hal. 215

<sup>66</sup>Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2012), hal. 502

<sup>67</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Op. cit*, hal. 62.

<sup>68</sup> John A. Wagner and John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (New York:Routledge 270 Madison Ave, 2010), hal. 284

<sup>69</sup>Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*, (New York: McGraw- Hill Companies, Inc, 2013), hal. 180. Lihat juga dalam James L. Gibson, dkk., *Organizations; Behavior, Strusture, Processes*, (New York: McGraw-Hill, 2011), hal. 31.

integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.<sup>70</sup>

Menurut Edi Sutrisno istilah budaya organisasi menjadi sebuah istilah pada suatu komunitas masyarakat berupa perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.<sup>71</sup> Budaya organisasi disosialisasikan melalui internalisasi nilai-nilai, habituasi dan aktualisasi yang menjiwai setiap perilaku dan ucapan anggota organisasi. Sehingga eksistensinya mampu menjadi jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Oleh karena itu budaya organisasi mampu menjadi *self control* sekaligus *social power* yang tidak nampak dan menggerakkan orang-orang di dalam organisasi untuk mengerjakan hal-hal yang berhasil guna bagi organisasi dan meninggalkan hal-hal yang merugikan organisasi. Budaya-budaya yang baik akan mendukung tujuan-tujuan organisasi karena sangat berpengaruh pada perilaku, kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan berdampak pada terhambatnya tujuan-tujuan organisasi.

Deal dan Kennedy mengemukakan lima unsur pembentukan budaya organisasi, yaitu: *pertama*, lingkungan usaha, yaitu lingkungan beroperasi yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan. *Kedua*, nilai-nilai (*values*), yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi. *Ketiga*, panutan/keteladanan, yaitu adanya orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya

---

<sup>70</sup>Moh. Pabundu Tika, *Op. cit*, hal. 3.

<sup>71</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hal.2. Nilai atau *values* menurut Gibson dkk, merupakan kesadaran, hasrat afektif atau keinginan orang yang menunjukkan perilaku mereka. Nilai juga dapat diartikan sebagai keyakinan universal yang membimbing orang dalam bertindak dan menilai berbagai situasi. Lihat dalam Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: LPPPI, 2017), hal. 187

karena keberhasilannya. *Keempat*, upacara-upacara (*rites and ritual*), yaitu acara-acara rutin yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawannya. *Kelima*, *network*, yaitu jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi.<sup>72</sup>

Menurut Saefullah, unsur-unsur pokok organisasi meliputi: 1) organisasi merupakan sistem; 2) adanya pola aktivitas; 3) adanya sekelompok orang; 4) adanya tujuan yang telah ditetapkan; 5) kerja sama; 6) sistem koordinasi; 7) pembagian tugas dan tanggung jawab; 8) sumber daya organisasi.<sup>73</sup> Kuncoro menjelaskan bahwa budaya organisasi lebih bersifat organis daripada mekanis. Budaya tidak dapat dibangun atau dirakit, tetapi harus dibudidayakan, diusahakan, dan dikembangkan. Proses terbentuknya budaya organisasi antara lain karena adanya kontak budaya, internalisasi budaya, sosialisasi budaya, perubahan budaya, dan pewarisan budaya dalam interaksi organisasi secara berkesinambungan.<sup>74</sup>

Secara praktis, Mukhtar dan Wahyuni menyebutkan bahwa pemahaman tentang budaya organisasi merupakan cerminan perilaku dari anggota kelompok perorangan tentang kebiasaan yang dilakukan. Budaya organisasi terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya.<sup>75</sup> Apabila budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen, maka akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi anggota organisasi untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Meskipun nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi mampu menjadi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja.

---

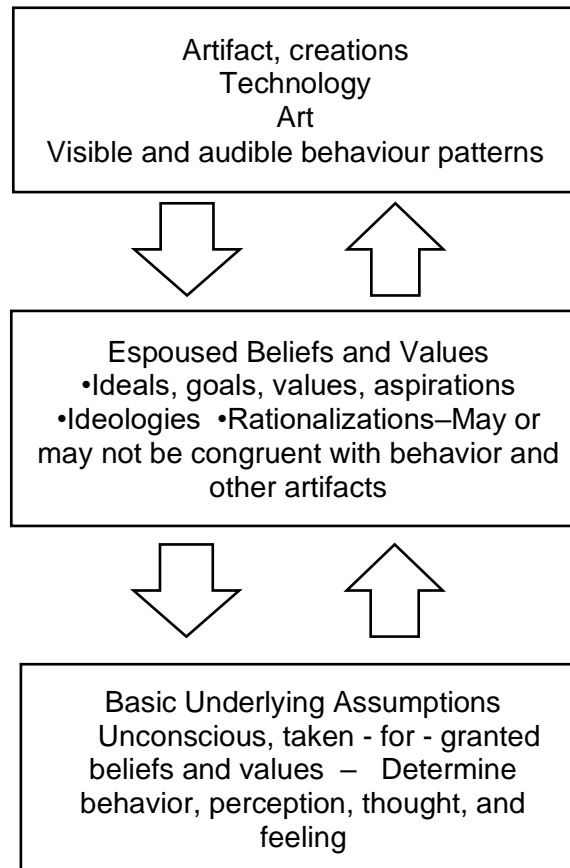
<sup>72</sup>U. Saefullah, *Op.cit*, hal. 99-100

<sup>73</sup>*Ibid*, hal. 94

<sup>74</sup>Abdul Aziz, *Memahami Organisasi Pendidikan; Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 112. Internalisasi budaya, sosialisasi budaya, perubahan budaya, dan pewarisan budaya

<sup>75</sup> Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018), hal. 240.

Sebagaimana dikemukakan oleh Schein, bahwa analisis budaya organisasi terdapat tiga tingkatan sebagaimana tertera pada gambar berikut:



Gambar 2.1. *The Three Levels of Culture*.<sup>76</sup>

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tingkat pertama dari analisis budaya organisasi adalah fakta-fakta seni, ciptaan-ciptaan, teknologi, seni, dan bentuk-bentuk perilaku yang tampak serta dapat didengar. Adapun tingkat analisis kedua adalah kesadaran terhadap nilai-nilai yang berlaku dan tingkat analisis yang ketiga adalah asumsi-asumsi dasar, hubungan dengan lingkungan, kenyataan dan kebenaran, persepsi, kepercayaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara, tingkat pertama analisis budaya organisasi tersebut tampak dan sering diuraikan, Hoy dan Miskel mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai, ideologi dan sistem baru. sedangkan pada tingkat analisis kedua merupakan

<sup>76</sup>Edgar H. Schein, *Op. Cit*, hal. 24

tingkat kesadaran yang mendalam dan pada tingkat ketiga analisis diperkirakan kebenarannya, tidak tampak, dan berkembang cepat.<sup>77</sup>

Menurut Michael Zwell dalam Torang,<sup>78</sup> karakter budaya organisasi yaitu: 1) dapat dipelajari, 2) norma dan adat istiadat bersifat umum, 3) diimplementasikan tanpa disadari, 4) dapat dikontrol melalui mekanisme dan proses sosial, 5) laten, 6) menyesuaikan dengan adat dan istiadat serta pola perilaku yang dapat diterima, dan 7) seperti kebiasaan. Menurut Luthan,<sup>79</sup> budaya organisasi memiliki karakteristik, antara lain:

1. Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati (*observed behavioral regularities*)
2. Norma, yaitu berbagai standar perilaku yang ada
3. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi (*dominant values*)
4. Adanya kebijakan-kebijakan (*philosophy*)
5. Adanya pedoman yang ketat (*rules*)
6. Perasaan yang tergambar (*organization climate*)

Karakteristik budaya organisasi akan berdampak pada terjadinya distingfitas antara budaya organisasi satu dan budaya organisasi lainnya. Perbedaan itulah yang menjadi karakter dan ciri khas dan menjadi identitas yang membuatnya mudah dikenali. Nilai-nilai yang dianut dan norma-norma yang berlaku diaktualisasikan dalam ritual-ritual dan simbol-simbol yang bisa diamati secara nyata, dan mengikat seseorang untuk tetap *survive* sebagai anggota organisasi.

Sementara itu, fungsi budaya organisasi, dapat digambarkan berikut ini:

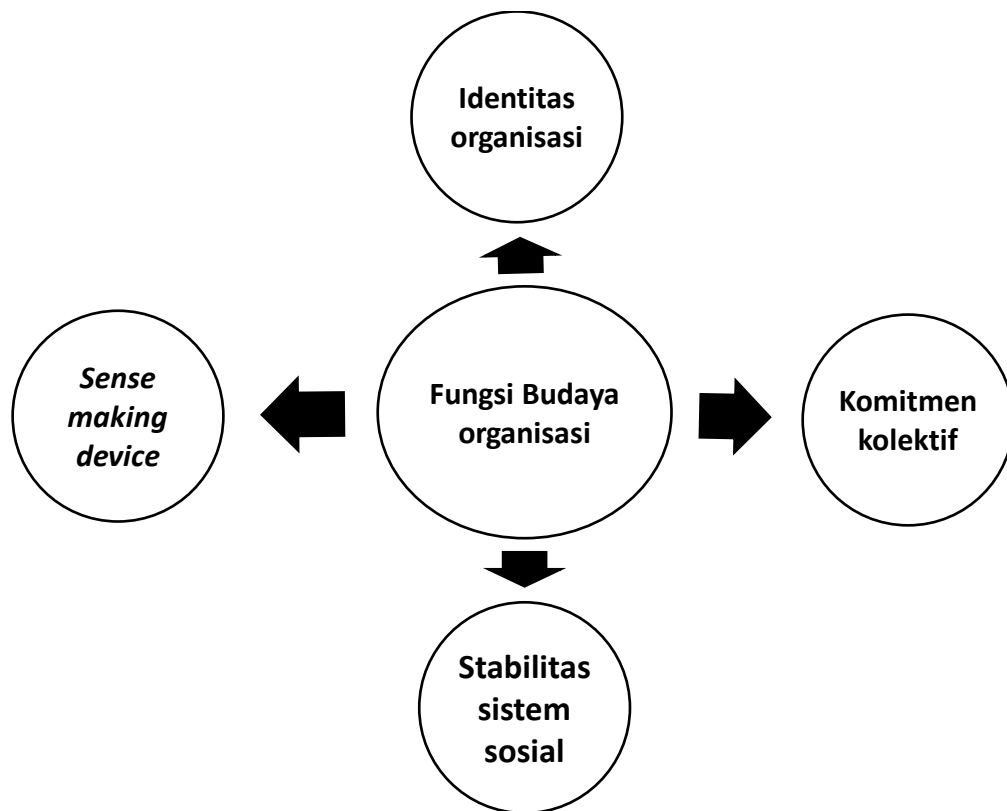
---

<sup>77</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2017), hal. 118

<sup>78</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 109

<sup>79</sup> Fred Luthan, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), hal. 72.





Gambar 2.2. Fungsi budaya organisasi.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi antara lain: (a) memberikan para anggota sebuah identitas organisasi, (b) memfasilitasi komitmen bersama, (c) mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan (d) membentuk perilaku dengan membantu para anggota memahami lingkungan sekitar mereka.<sup>80</sup> Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

Manfaat budaya organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dalam Sutrisno, meliputi:

<sup>80</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Op. cit*, hal. 67.

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.<sup>81</sup>

Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya memang tidak kasat mata, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Sebagaimana juga dijelaskan oleh Davis dalam Khaerul Umam, bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi

---

<sup>81</sup>Edy Sutrisno, *Op. cit*, hal. 27-28.

sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.<sup>82</sup>

Sashkein dan Kisher dalam Pabundu Tika menegaskan bahwa budaya organisasi sendiri terdiri dari dua komponen, yaitu nilai (*value*) dan keyakinan (*belief*). Nilai (*value*) yakni sesuatu yang diyakini oleh warga organisasi mengetahui apa yang benar dan apa yang salah, sementara keyakinan (*belief*) yakni sikap tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi.<sup>83</sup> Keberadaan nilai inilah yang menjadi pedoman hidup sebuah organisasi, dan dijalankan sebagai ritual dan budaya keseharian yang diyakini mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama.

Di dalam Islam, substansi budaya juga dijelaskan secara implisit di dalam Alqur'an, sebagaimana juga telah ditegaskan di dalam surat al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا  
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ. (سورة الحجرات: ١٣)

Artinya: “ *Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.*” (Q.S. al-Hujurat (48): 13)<sup>84</sup>

Ayat di atas mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah dari laki-laki dan perempuan. Artinya, manusia diciptakan oleh Allah SWT tidak sendirian, namun berpasang-pasangan. Ini menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang butuh berinteraksi dengan manusia lainnya. M. Quraish Shihab menginterpretasikan kata تعارفو adalah bentuk jamak dari kata عرف yang berarti mengenal, yang mengandung makna

<sup>82</sup>Khaerul Umam, *Op. Cit*, hal. 141.

<sup>83</sup>Moh. Pabundu Tika, *Loc. cit*, hal. 36.

<sup>84</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op. cit*, hal. 517.

timbang balik, yang berarti menunjukkan arti saling mengenal. Semakin kuat pengenalan satu pihak kepada selainnya, semakin terbuka peluang untuk saling memberi manfaat. Karena itu, ayat di atas menekankan perlunya saling mengenal. Perkenalan itu dibutuhkan untuk saling menarik pelajaran dan pengalaman pihak lain guna meningkatkan ketaqwaan kepada Allah Swt, yang dampaknya tercermin pada kedamaian dan kesejahteraan hidup duniawi dan kebahagiaan ukhrawi.<sup>85</sup>

Sayyid Quthb menjelaskan bahwa ayat di atas memiliki gagasan sempurna tentang persatuan umat manusia yang berbeda jenis dan berlainan suku. Dunia ini memiliki satu pertimbangan yang berfungsi menata seluruh umat manusia, yaitu pertimbangan Allah yang bersih dari kepentingan hawa nafsu dan dari kekeliruan.<sup>86</sup> Maka, saling mengenal menjadi titik awal manusia bekerja sama. Akan tetapi, penekanan paling utama adalah *inna akramakum 'indallāhi atqākum* (sesungguhnya yang paling mulia di antara kalian adalah yang paling bertakwa).

Demikian juga halnya dengan pengenalan terhadap alam raya. Semakin banyak pengenalan terhadapnya, semakin banyak pula rahasia-rahasianya yang terungkap, dan ini pada gilirannya melahirkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menciptakan kesejahteraan lahir dan batin, dunia dan akhirat. Ayat di atas, menunjukkan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersama-sama yang dalam istilah saat ini dikenal dengan organisasi untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan.

Eksistensi organisasi tersebut tentunya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari sebuah

---

<sup>85</sup>Yang dimaksud dengan laki-laki dan perempuan adalah Adam dan Hawa. (M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 12, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal. 304).Demikian juga disebutkan dalam Imaduddin Abi al-Fida' Isma'il Bin Umar Ibn Kasir al-Dimsyiqi, *Op.cit*, hal. 360. Lihat juga dalam Abu Abdillah Muhammad bin Ahmad bin Abi Bakar al-Qurthubi. *Al-Jami' Al-Ahkam Al-Qur'an, Juz 19*, (Beirut: Muassah al-Risalah, 1427), hal. 410. Kata 'arafa tersebut 72 kali di dalam al-Qur'an dengan berbagai derivikasi katanya. Lihat dalam Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Op.cit*, hal. 458-459.

<sup>86</sup>Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Dzilal Al Qur'an Surat Al-Hujurat*, (Mimbar al Tauhid wa al Jihad, tt.), hal.20

komunitas. Namun Allah mengingatkan agar manusia bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa manusia tidak terlepas dari interaksi dengan lingkungan. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dengan lingkungannya inilah merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

Budaya-budaya yang diciptakan oleh suatu komunitas perlahan membentuk menjadi peradaban yang setiap zamannya mengalami perubahan dan pengembangan. Dalam Islam ditegaskan bahwa peradaban yang dibangun oleh manusia mengemban tugas *amar ma'ruf nahi munkar*, dimana sebuah peradaban Islam bertujuan untuk dakwah sebagai wujud ibadah kepada Allah, sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ . (سورة الذاريات: ٥٦)

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (Q.S. al-Dzariyat (51): 56).<sup>87</sup>

Menurut Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, ayat di atas menyatakan bahwa ‘*dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia*’ untuk satu manfaat yang kembali pada Allah. Allah tidak menciptakan mereka melainkan agar tujuan atau kesudahan aktivitas mereka adalah *beribadah kepada-Nya* (Allah). Didahulukannya penyebutan *jin* dari kata *manusia*, karena memang jin lebih dahulu diciptakan Allah daripada manusia. Ibadah bukan hanya sekedar ketaatan dan ketundukan, tetapi ia adalah satu bentuk ketaatan dan ketundukan yang mencapai puncaknya akibat adanya rasa keagungan dalam jiwa seseorang terhadap siapa ia mengabdikan.<sup>88</sup>

<sup>87</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.cit*, hal. 523.

<sup>88</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Volume 13, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hal. 107-108. Kata *jin* disebut 39 kali di dalam al-Qur’an. Lihat Muhammad Fu’ad Abdul Baqi, *Op.cit*, hal. 179-180. Sementara kata *al ins* disebutkan lebih banyak yaitu 90 kali di dalam al-Qur’an dengan berbagai derivasi kata. (*Ibid*, hal. 93-94).

Jadi, dalam Islam, semua lini kehidupan merupakan bentuk ibadah manusia kepada Rabb-nya. Maka di dalam Islam terdapat ibadah ritual (*maḥḍah*) dan ibadah sosial (*gairu maḥḍah*). Ibadah ritual merupakan ibadah vertikal yang langsung berhubungan dengan Allah seperti shalat, zakat, puasa, dan haji. Sementara ibadah sosial merupakan ibadah horizontal yang berhubungan dengan sesama manusia dan lingkungan yang juga dikenal dengan muamalah, seperti hubungan bermasyarakat yang juga menjadi bentuk ibadah apabila dijalankan sesuai ketentuan syariat Islam. Maka dalam menjalankan budaya organisasi juga merupakan bentuk dakwah yang dapat dihitung sebagai ibadah jika realisasinya sesuai syariat yang telah ditetapkan.

Dari paparan di atas, terdapat hubungan yang erat antara budaya dan Islam. Hubungan erat itu adalah bahwa Islam merupakan dasar, asas, pengendali, pemberi arah dan sekaligus merupakan sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan dan perkembangan kultural. Agama Islamlah menjadi pengawal, pembimbing dan pelestari seluruh rangsangan dan gerak budaya, sehingga ia menjadi kebudayaan yang bercorak dan beridentitas Islam.

Sebagaimana dijelaskan oleh Dali, bahwa Islam dan budaya memiliki keterkaitan yang sangat erat. Akan tetapi keduanya memiliki kedudukan masing-masing dan tidak dapat disamakan. Agama mempunyai kedudukan yang lebih tinggi karena merupakan wahyu dari Allah yang diturunkan kepada para utusannya, yang mengatur semua lini kehidupan manusia. Sementara budaya adalah hasil pemikiran dan cipta karya manusia sebagai bentuk realitas pemahaman dari kehidupan yang juga menjadi implementasi dari pemahaman ajaran-ajaran agama. Jadi, dalam Islam agama mendorong manusia untuk berbudaya, akan tetapi agama membatasi manusia agar berbudaya sesuai dengan ajaran syari'at Islam.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup>Zulkarnain Dali, *Op.cit*, hal. 56

Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu menjadi wadah yang melahirkan budaya-budaya positif berbasis Islam. Karena sebagai makhluk sosial, manusia diciptakan dari segumpal darah (*khalaq al insān mi 'alaq*), dimana menurut Shihab kata '*alaq*' juga bermakna sesuatu yang bergantung di dinding rahim. Makna tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu bergantung kepada selainnya.<sup>90</sup> Hal tersebut menegaskan bahwa secara fitrah hidup bermasyarakat adalah suatu keniscayaan manusia. Melalui organisasi, manusia saling menekankan kebersamaan untuk meraih tujuan bersama yang telah diajarkan oleh Islam.

Dalam hal inilah akan lahir gagasan *amar ma'ruf nahi munkar* serta konsep *farḍu kifayah* dalam artian, sebuah organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam melahirkan kebersamaan dalam menggapai kebahagiaan dan keselamatan tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat. Maka untuk meraihnya, manusia harus mampu melahirkan budaya-budaya yang positif dan menjauhi budaya-budaya yang negatif. Meskipun dalam implementasinya, setiap komunitas masyarakat pasti mempunyai ciri khas dan pandangan hidup yang berbeda. Akan tetapi tetap berpegang pada sistem nilai berbasis Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadis.

## **b. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah**

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan khas keislaman yang memiliki karakter distingtif dengan lembaga pendidikan lainnya. Karakter distingtif tersebut lahir dari sistem pembelajaran dan kurikulum yang digunakan. Dengan mengambil model *boarding school*, pondok pesantren menekankan pembelajaran ilmu agama berbasis nilai-nilai Islami yang menjadikan kitab kuning sebagai rujukan utama. Meskipun dalam perkembangannya, pondok pesantren selalu melakukan *readjusmen*, akan tetapi tetap mempertahankan tradisi keilmuan klasiknya yang menjadi ciri khas dan karakteristiknya.

---

<sup>90</sup>M. Quraish Shihab, *Op.cit*, hal. 459.

Dalam dunia pondok pesantren, penanaman kebiasaan menjadi tata nilai dan menjadi budaya. Sebagaimana dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki, bahwa nilai yang dibuat (*espoused values*) mewakili nilai-nilai dan norma-norma yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh sebuah organisasi.<sup>91</sup> Maka sebagai sebuah lembaga, pondok pesantren memiliki budaya organisasi yang dijalankan sebagai ritualitas harian yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan dari pondok pesantren tersebut. Budaya itu sendiri lahir seiring dengan eksistensi pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang mengambil pola '*asrama*' dalam membina dan mendidik santri-santri.

Secara historis, menurut Abu Yasid tidak banyak referensi yang mampu mengungkap kapan mula-mula pondok pesantren didirikan. Sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia, pondok pesantren dipastikan lahir seiring dengan penyebaran Islam yang dilakukan oleh Wali Songo di Tanah Air, khususnya Pulau Jawa. Maka tidak berlebihan kalau dikatakan bahwa pondok pesantren yang pertama kali didirikan adalah hasil rintisan Syekh Maulana Malik Ibrahim. Namun demikian, tokoh yang paling berhasil mendirikan dan mengembangkan pondok pesantren dalam arti yang sesungguhnya adalah Raden Rahmat.<sup>92</sup>

Menurut Dhofier, sebelum tahun 1960-an pusat-pusat pendidikan pesantren di Indonesia lebih dikenal dengan nama pondok. Istilah pondok barangkali berasal dari pengertian asrama-asrama para santri atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau barangkali berasal dari kata Arab *funduq* yang artinya hotel atau asrama. Kata "pesantren" sendiri berasal

---

<sup>91</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Op. cit*, hal. 64.

<sup>92</sup>Syekh Maulana Malik Ibrahim juga dikenal dengan nama Syekh Maulana Maghribi (822 H/1419 M), dan termasuk salah satu Wali Songo yang bergelar Sunan Gresik. Raden Rahmat merupakan salah satu Wali Songo yang dikenal juga dengan Sunan Ampel, karena mendirikan pondok pesantren di Ampel Delta, Surabaya. Lihat dalam Abu Yasid, dkk., *Paradigma Baru Pesantren; Menuju Pendidikan Islam Transformatif*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2018), hal. 16-17. Wali songo adalah tokoh-tokoh penyebar agama Islam di Pulau Jawa abad 15-16 yang telah berhasil mengkombinasikan aspek-aspek sekuler dan spiritual dalam memperkenalkan Islam dengan masyarakat. Mereka adalah Maulana Malik Ibrahim (sunan Gresik), Sunan Ampel, Sunan Bonang, Sunan Kalijaga, Sunan Drajat, Sunan Giri, Sunan Kudus, Sunan Muria, dan Sunan Gunung Jati. Lihat dalam Hadi Purnomo, *Op.cit*, hal. 40.



dari kata *santri*, yang dengan awalan *pe* di depan dan akhiran *an* berarti tempat tinggal para santri.<sup>93</sup>

Menurut Madjid dalam Efendi, terdapat empat kata (istilah Jawa) yang dominan digunakan dalam tradisi pesantren, antara lain: *santri*, *kiai*, *ngaji*, dan *njenggoti*. Istilah-istilah tersebut sangat akrab dan melekat di pondok pesantren, bahkan di kalangan santri dan para peneliti pondok pesantren. Istilah *ngaji* dan *njenggoti* inilah yang menjadikan statement dan tesis bahwa pesantren itu mengembangkan dan mewariskan tradisi, bukan hanya mewariskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan saja.<sup>94</sup>

Steenbrink dalam Anwar berpendapat bahwa pesantren bukan berasal dari istilah Arab, melainkan dari India. Pesantren, dilihat dari segi bentuk dan sistemnya, berasal dari India. Sebelum proses penyebaran Islam di Indonesia, sistem tersebut telah dipergunakan secara umum untuk pengajaran agama Hindu di Jawa. Setelah Islam masuk dan tersebar di Jawa, sistem tersebut kemudian diambil oleh Islam.<sup>95</sup>

Sementara itu, sebuah institusi pendidikan Islam dapat disebut pondok pesantren kalau ia memiliki elemen-elemen utama yang lazim dikenal di dunia pesantren. Menurut para ahli, pesantren baru dapat disebut pesantren bila memenuhi lima syarat, yaitu ada (1) *kiai*, (2) pondok

---

<sup>93</sup>Profesor Johns berpendapat bahwa istilah *santri* berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji, sedangkan C.C. Berg berpendapat bahwa istilah tersebut berasal dari istilah *shastri* yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci Agama Hindu atau sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Kata *shastri* berasal dari kata *shastra* yang berarti buku-buku suci atau buku-buku ilmu pengetahuan. Dari asal-usul kata *santri* pula banyak sarjana berpendapat bahwa lembaga pesantren pada dasarnya adalah lembaga pendidikan keagamaan bangsa Indonesia pada masa menganut agama Hindu Buddha yang bernama "*mandala*" yang diislamkan oleh para *kiai*. Lihat Zamakhsyari Dhofier, *Op. cit.*, hal. 41. Menurut Manfred Ziemek pesantren berasal dari kata *santri* yang mendapat tambahan *pe* dan *an*. Kata *santri* merupakan penggabungan antara suku kata *sant* (manusia baik) dan *tra* (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat dimaknai dengan tempat mendidik manusia yang baik. Lihat dalam Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*, (Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama, 2017), hal. 23.

<sup>94</sup>Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership; Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hal. 254

<sup>95</sup>Kasful Anwar, *Loc. Cit.*, hal. 51.

pesantren, (3) masjid, (4) santri, dan (5) pembelajaran kitab kuning.<sup>96</sup> Kiai merupakan sosok sentral karena selain mendirikan pondok pesantren, kiai juga mendidik, mengasuh, dan mengajarkan para santri tentang ilmu-ilmu agama. Oleh karena itu kiai menjadi sosok kharismatik yang sangat disegani dan dihormati bukan saja karena kedalamannya dalam memahami ilmu-ilmu agama, tetapi juga kewibawaannya dalam memimpin sebuah pondok pesantren.

Santri merupakan sosok yang menimba ilmu pengetahuan dari kiai di sebuah pondok pesantren. Santri adalah orang yang rela merasakan hidup susah jauh dari orang tua dan hidup sederhana di pondok pesantren demi untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sekaligus mengharapkan berkah dari kiai. Menurut Pramono, kiai dan santri merupakan dua elemen esensial dalam sebuah pondok pesantren. Hubungan kiai dan santri sama halnya seperti hubungan antara orang tua dengan anak. Kehidupan di pondok pesantren merupakan kehidupan yang penuh dengan semangat kekeluargaan yang intim dan tolong menolong. Apalagi dalam sebuah pondok pesantren, kiai dan para santri tinggal dalam satu kompleks sehingga dapat dikatakan budaya hidup santri terbilang unik dengan nilai-nilai khas dan berbeda dengan siswa-siswa di sekolah formal.<sup>97</sup>

Rozin dalam Pramono menjelaskan bahwa pondok pesantren telah dikenal tidak hanya sekedar lembaga pendidikan, akan tetapi juga suatu sistem yang khas dan kompleks yang tidak dijumpai di lembaga lain. Pondok pesantren tidak hanya sekedar asrama yang terdiri dari deretan kamar-kamar dan masjid yang diramaikan dengan berbagai kegiatan

---

<sup>96</sup>Kiai adalah gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada ahli agama Islam yang memiliki dan memimpin pondok pesantren. Pondok adalah asrama tempat santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan kiai. Masjid di pondok pesantren tidak sekedar sebagai tempat ibadah tapi sebagai mediator transfer ilmu dari kiai kepada santrinya. Masjid juga berfungsi sebagai pusat kegiatan santri seperti *muhâdlarah* (ceramah), *bahts al-masâ'il* (membahas persoalan), dan lain sebagainya. Santri merupakan murid-murid yang datang dan menetap di pondok pesantren untuk mendalami ilmu agama kepada seorang kiai. Kitab kuning adalah kitab Islam klasik terutama karangan-karangan Ulama Syafi'iyah yang diberikan di lingkungan pondok pesantren guna mempelajari ilmu agama. Lihat Zamakhyasri Dhofier, *Op.cit*, hal. 79-99.

<sup>97</sup>Ari Agung Pramono, *Op.cit*, hal. 82

belajar dan beribadah, namun ia memiliki tata cara tersendiri dalam menyelenggarakan sebuah sistem pembelajaran serta dalam menerapkan hubungan antara kiai dan santri.<sup>98</sup>

Tepat kiranya jika pondok pesantren disebut sebagai subkultur, dimana disiplin waktu selama dua puluh empat jam terawasi dengan seksama oleh kiai dan guru-guru, menjadikan proses pembelajaran dan penanaman akhlak menjadi tradisi yang menjadi budaya dari pondok pesantren. Akhlak kepada Allah dan Rasul-Nya. Akhlak kepada kedua orang tua, sesama teman, kepada masyarakat sekitar terlebih-lebih kepada Kia dan guru-guru, benar-benar ditanamkan kepada para santri sehingga santri dapat menjadi panutan di masyarakat ketika lulus dari pondok pesantren.

Pergaulan terhadap sesama teman benar-benar dijaga agar tidak timbul sengketa dan ukhuwah Islamiyah benar-benar terjaga. Akhlak kepada kiai dan guru-guru juga sangat diutamakan, sebab kiai dan guru-guru menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi para santri. Prinsip *barokah* sangat kental di kalangan para santri sehingga sangat menghormati kiai dan takut durhaka dan tidak barokah ilmunya.<sup>99</sup> Dalam kehidupan pondok pesantren, penghormatan kepada kiai menempati posisi penting. Nasehat-nasehat, petuah-petuah, dan wejangan dari kiai sangat diperhatikan dan dipatuhi.

Yang lebih unik lagi, budaya yang ada di pondok pesantren melahirkan konsistensi hubungan antara santri dan kiai yang tidak hanya berlangsung selama santri mondok, hubungan tersebut tetap berlanjut kendatipun santri tidak lagi berada secara formal di pondok pesantren. Keterikatan batin yang muncul antara santri dan kiai, tidak hanya

---

<sup>98</sup>Ibid, hal. xi

<sup>99</sup>Menurut Ahsin Sakho Muhammad, barokah atau berkah berkaitan dengan kualitas hidup. Orang yang umurnya diberkahi adalah sedikit umurnya, tetapi banyak amalannya. Rezeki yang barokah adalah rezeki yang sedikit, tetapi membawa kebaikan yang banyak. Jadi, barokah tidak bisa diukur secara materi, tapi juga dari manfaat dan keberartian. Lihat dalam Ahsin Sakho Muhammad, *Oase Al-Qur'an, Penyejuk Kehidupan*, (Cirebon: Qaf Media Kreatif, 2017), hal. 21

menyangkut dalam hal yang berkenaan dengan proses pembelajaran, tetapi lebih luas dari itu. Dalam hal-hal pribadipun, santri akan menanyakan kepada kiai dan kiai selalu bersedia memberikan nasehat-nasehat tentang berbagai kesulitan santri.

Elemen lainnya yang tidak kalah penting adalah tradisi keilmuan pondok pesantren yang menggunakan khazanah intelektual klasik yaitu kitab-kitab kuning. Meskipun pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional yang indigenous kultur Indonesia, akan tetapi pada aspek keilmuan, pondok pesantren memiliki orientasi ideologis trans-nasional yang terkait dengan keilmuan yang berbasis di Arab. Menurut Yasid, para ulama besar di Indonesia mengambil ilmu-ilmu yang bersumber dari Makkah dan Madinah sebagai pusat Islam. Mereka melakukan ekspedisi spiritual dan intelektual ke pusat-pusat keilmuan Islam. Maka kitab kuning yang disebut Kenneth E. Nollin dengan '*corpus of conservative tradisionalism*' dibakukan menjadi kurikulum di pondok pesantren.<sup>100</sup>

Kitab kuning memang menjadi salah satu karakteristik distingtif di pondok pesantren. Ciri-cirinya yang melekat sebagaimana dikatakan Sahal Mahfudz, antara lain bukan saja karena kertasnya yang berwarna kuning, tapi juga tidak menggunakan tanda baca yang lazim, sehingga untuk memahaminya memerlukan keterampilan tertentu yang tidak cukup hanya penguasaan bahasa Arab saja. Sehingga orang yang pandai berbahasa Arab belum tentu memiliki kemampuan membaca kitab kuning. Sebaliknya banyak orang yang menguasai kitab kuning tetapi tidak dapat berbahasa Arab.

Ciri lain yang ada pada kitab kuning adalah tidak adanya penggunaan tanda baca yang lazim, sehingga kitab kuning juga sering

---

<sup>100</sup>Transmisi keilmuan Arab-Islam ke Indonesia, pada mulanya terjadi sekitar abad ke-16 M, yang menggunakan kitab-kitab klasik dan biasa disebut kitab kuning. Kitab kuning yang diterima di kalangan pondok pesantren merupakan hasil seleksi ketat berdasarkan ideologi Sunni. Secara spesifik hanya mencakup pada empat mazhab di bidang fiqih, Asy'ariyah dan Maturidiyah di bidang aqidah, dan tasawwuf al-Ghazali, Junaid al-Baghdadi, dan Abdul Qadir Jaelani. Lihat dalam Abu Yasid, dkk., *Op.cit*, hal. 172-1732

disebut dengan kitab gundul. Subjek dan prediket sering dipisahkan dengan *jumlah mu'tariḍah* yang cukup panjang dengan tanda-tanda tertentu. Ciri inilah yang memerlukan kecermatan dan keterampilan agar pembaca memahami makna dan kandungannya, bahkan dapat menginterpretasikan dan menganotasikannya dengan luas. Secara lebih spesifik, pada kitab-kitab fiqh mazhab Syafi'i terdapat istilah (idiom) dan rumus-rumus tertentu.<sup>101</sup>

Dalam proses pembelajaran kitab klasik tersebut, pesantren memiliki model-model pembelajaran yang bersifat klasikal. Model pembelajaran tersebut menggunakan metode sorogan (*individual learning process*) dan metode bandongan atau wetonan (*collective learning process*). Dimana pelajaran yang dipelajari meliputi pelajaran *tafsir*, *'ulūm al tafsīr*, *asbāb al-nuzūl*, *ḥadīś*, *'ulūm al-ḥadīś*, *asbāb al-wurūd*, *fiqh*, *qawā'id al-fiqhiyyah*, *tauḥid*, *taṣawuf*, *naḥwu*, *ṣaraf*, *balāghah*, dan ilmu-ilmu keislaman lainnya.<sup>102</sup>

Selain ciri khas di atas, ciri lainnya yang cukup esensial dari kitab kuning adalah penggunaan *isnad* atau silsilah keilmuan. Menurut azra, dalam silsilah ini diungkapkan mata rantai yang berkesinambungan antara murid dengan guru dalam transmisi keilmuan. Semakin terkenal otoritas figur-figur yang tersebutkan dalam silsilah keilmuan itu, maka semakin otoritatiflah silsilah atau *isnad* tersebut, dan sebagai konsekuensinya semakin sahih pulalah diskursus yang disampaikan melalui karya

---

<sup>101</sup>Misalnya, untuk menyatakan pendapat yang kuat dipakai kalimat *al-mazhab*, *al-aslah*, *al-salih*, *al-arjah*, *al-rajih* dan seterusnya. Untuk mengatakan kesepakatan antar ulama beberapa mazhab digunakan *ijma'an* dan untuk menyatakan kesepakatan intern ulama satu mazhab digunakan kalimat *ittifaqan*. Lihat dalam MA. Sahal Mahfudh, *Op.cit*, hal. 258-260

<sup>102</sup> Achmad Muchaddam Fahham, *Pendidikan Pesantren; Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter, dan Perlindungan Anak*, (Yogyakarta: P3DI Setjen DPR RI dan Azza Grafika, 2015), hal, 12. Metode sorogan adalah metode pengajaran individual, dimana santri menghadap seorang kiai, dimana santri membaca dan kiai menyimaknya. Sementara metode bandongan atau wetonan adalah metode pengajaran dimana santri secara berkelompok mengikuti pelajaran, kiai menjelaskan dan santri menyimaknya. Metode ini disebut juga dengan *halaqah*. Lihat dalam Hadi Purnomo, *Op.cit*, hal. 26

bersangkutan. Hal tersebut juga menunjukkan orisinalitas diskursus yang dikemukakan.<sup>103</sup>

Menurut Wahid, pondok pesantren memiliki sistem nilai tersendiri yang berkembang sehingga menjadi ciri dan watak khas. Nilai-nilai tersebut diantaranya (1) cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah, (2) kecintaan terhadap ilmu-ilmu agama, (3) keikhlasan atau ketulusan bekerja untuk tujuan-tujuan bersama, (4) kemandirian, (5) kolektifitas.<sup>104</sup> Nilai-nilai inilah yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren, sehingga menjadi pedoman/acuan, keyakinan, dan kebiasaan yang direalisasikan dalam sikap, ucapan dan tingkah laku. Pada tataran aplikatif, menjadi budaya yang melingkupi pondok pesantren yang menjadikannya distingtif dan unik.

Secara umum tujuan pendidikan di pondok pesantren adalah mendidik produk yang mandiri dan berakhlak mulia. Sementara secara spesifik dapat diketahui dari masing-masing pondok pesantren.<sup>105</sup> Secara komprehensif tujuan pendidikan pondok pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama, atau menegakkan agama Islam dan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat (*'izzul Islām wa al muslimīn*), dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian Indonesia.

Selain itu, pondok pesantren juga sebagai pelestari budaya dan tradisi (*preserver of culture and traditions*), baik tradisi keislaman maupun tradisi lokal. Ini artinya menempatkan pesantren sebagai pusat pendidikan

---

<sup>103</sup>Azyumardi Azra, *Op.cit*, hal. 115-116. Jadi, para kiai mempunyai sambungan langsung dan berturut-turut dengan guru-gurunya sampai dengan pengarang (*mu'allif*) kitab tersebut. Ini menjamin materi yang diajarkan dapat dipertanggungjawabkan sebagai sesuatu yang benar-benar didapat dari sumber terpercaya. Lihat juga dalam MA. Sahal Mahfudh, *Op.cit*, hal. 262.

<sup>104</sup>Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi*,(Yogyakarta: LkiS, 2010), hal. 130-137

<sup>105</sup>Hadi Purnomo, *Op.cit*, hal. 29

yang sangat vital, bahkan sebenarnya peranan pendidikan pesantren melebihi peranan pendidikan formal dalam masyarakat di tengah krisis budaya dan karakter bangsa saat ini. Tradisi klasik kajian kitab kuning sebagai literatur utamanya, menjadikan eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia tetap terjaga. Tradisi kitab kuning telah melahirkan nilai-nilai luhur yang dikembangkan di pesantren, seperti sikap dan perilaku santri yang *tasâmuh*, *tawassuth*, dan *tawâzun*.<sup>106</sup>

Salah satu keunikan pondok pesantren adalah independensinya yang kuat. Sama halnya dengan madrasah, pesantren tumbuh dan berkembang dari masyarakat. Kuatnya independensi ini menyebabkan pesantren memiliki keleluasaan dan kebebasan relatif yang tidak harus memihak atau mengikuti model baku yang ditetapkan pemerintah dalam bidang pendidikan. Pesantren bebas mengembangkan model pendidikannya tanpa harus mengikuti standarisasi dan kurikulum yang ketat. Hal ini ditambah dengan kecenderungan sentralistik yang berpusat di tangan kyai. Akibatnya, model pendidikan yang berjalan di pesantren menjadi sangat beragam sesuai dengan kecenderungan dan misi yang ingin dikembangkan oleh sang kyai, pemilik pondok pesantren tersebut.

Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu, pola-pola pondok pesantren juga ikut berkembang dan berusaha menyesuaikan diri dengan kebutuhan perkembangan zaman. Peran pondok pesantren yang tidak hanya sebagai lembaga *tafaqquh fi al dîn*, tetapi juga sebagai *agent of change*, telah dibuktikan oleh banyak pondok pesantren di Indonesia dengan memasukkan kurikulum formal (mata pelajaran umum) dalam kurikulum pondok pesantren akan tetapi tetap mempertahankan tradisi keilmuan klasik yang termaktub dalam kitab kuning.

Pada perkembangan terakhir, menurut Abu Yasid sistem perkembangan pondok pesantren telah mengalami proses konvergensi

---

<sup>106</sup> *Tasâmuh* artinya toleransi. (Atabik Ali, Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Op.cit*, hal. 472). *Tawassuth* artinya moderat/pertengahan. (*Ibid*, hal. 611). *Tawâzun* artinya stabil. (*Ibid*, hal. 605).

dan dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe. *Pertama*, pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan maupun yang memiliki sekolah keagamaan sekaligus sekolah umum. *Kedua*, pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum meskipun tidak menerapkan kurikulum nasional. *Ketiga*, pondok pesantren yang hanya menerapkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah. *Keempat*, pondok pesantren yang hanya menjadi tempat pengajian (majlis ta'lim). *Kelima*, pondok pesantren yang disediakan sebagai asrama mahasiswa dan pelajar sekolah umum.<sup>107</sup>

Sebagaimana juga dijelaskan oleh Anwar, bahwa pondok pesantren saat ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu pesantren tradisional dan pesantren modern. Sistem pesantren tradisional sering disebut dengan sistem salafi, yaitu sistem yang tetap mengajarkan kitab-kitab Islam klasik inti pendidikan di pesantren. Sementara pondok pesantren modern merupakan sistem pendidikan yang berusaha mengintegrasikan secara penuh sistem tradisional dan sistem pesantren formal seperti madrasah.<sup>108</sup>

Seperti juga disebutkan oleh Dhofier dalam Assegaf, bahwa pondok pesantren yang tetap mempertahankan pengajaran kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya disebut dengan pesantren salaf atau tradisional. Aktifitas pesantren difokuskan pada *tafaqquh fid din*, yakni pendalaman pengalaman, perluasan dan penguasaan khazanah ajaran Islam. Adapun pondok pesantren yang telah memasukkan pelajaran umum di madrasah yang dikembangkannya atau membuka sekolah umum, dan tidak hanya mengajarkan kitab Islam klasik, disebut dengan pesantren *khalaf* atau modern.<sup>109</sup> Pondok pesantren *khalafiyah* juga sering

---

<sup>107</sup>Abu Yasid, dkk., *Op.cit*, hal. 104-105

<sup>108</sup>Kasful Anwar US, *Op. cit*, hal. 62-63.

<sup>109</sup>Abdurrahman Assegaf, *Ilmu Pendidikan Islam: Mazhab Multidisipliner* (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 297



disebut dengan pondok pesantren *ashriyah*. *Khalaf* artinya kemudian atau belakang, sedang *ashri* artinya sekarang atau modern. Pondok pesantren *khalafiyah* menyelenggarakan kegiatan pendidikan baik madrasah (MI, MTs, MA atau MAK) atau sekolah (SD, SMP, SMA dan SMK).<sup>110</sup> Pesantren *khalaf* atau modern, kurikulumnya telah dikembangkan sedemikian rupa, bahkan telah mengintegrasikan bentuknya ke dalam sistem madrasah dengan mengikuti kurikulum Kementerian Agama, atau membuka sekolah umum sesuai kurikulum Pendidikan Nasional, tanpa mengurangi kurikulum lokalnya, maka lulusannya tidak mengalami kesulitan untuk meneruskan ke jenjang pendidikan selanjutnya atau memasuki dunia kerja.<sup>111</sup>

Sebagaimana dijelaskan oleh Anwar, bahwa kondisi kelembagaan pondok pesantren saat ini dihadapkan pada situasi transisional. Di satu sisi pondok pesantren berkewajiban mempertahankan nilai-nilai tradisonal sebagai ciri khasnya. Tetapi di sisi lain dihadapkan pada tantangan modernisasi dan globalisasi yang menuntut peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan daya saing dengan lembaga pendidikan lain. Oleh karena itu, iklim kultural pondok pesantren yang pada mulanya bercorak fiqih, sufistik, sinkretik dan primordial, harus melakukan inovasi dan revisi menuju ke arah rasional, artinya pondok pesantren juga harus mampu menghadapi tantangan zaman agar bisa tetap *survive*.<sup>112</sup>

Untuk itu, pendiri pondok pesantren sebagai sumber budaya organisasi, harus mampu merespon perubahan-perubahan tersebut agar proses seleksi, sosialisasi dan tindakan manajemen puncak budaya, menjadi determinan yang mempengaruhi perilaku-perilaku semua anggota organisasi, sehingga mampu mengejawantahkan budaya pondok pesantren sebagai *center of excellencer* bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang tidak bebas nilai, dan menjadi pusat pembaharuan

---

<sup>110</sup> Tim Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam/Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, *Op. cit*, hal. 15-16

<sup>111</sup> *Ibid*, hal. 298

<sup>112</sup> Kaspul Anwar, *Op.cit*, hal. 77

pemikiran Islam (*renewal of Islamic thought center*) yang mampu merespon tantangan zaman tanpa mengabaikan aspek dogmatis yang harus diikuti. Untuk itu, kehadiran pondok pesantren *khalafiyah* seharusnya mampu menjalankan peran-peran tersebut, meskipun masih banyak ditemui kelemahan dan kekurangan.

Terlepas dari sisi kurang dan lebihnya, pondok pesantren *khalafiyah* telah mampu men-*survive*-kan diri dengan segala *change and challenge*-nya sesuai kebutuhan zaman. Pondok pesantren dengan segala sisi uniknya, telah mampu menyingkirkan stigma masyarakat yang selama ini menganggap pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang elitis dan marginal dengan kesan kolot, *ndeso*, dan *nglutuk*, serta tidak *up to date* dengan perkembangan zaman, sehingga ketika tamat dari pondok pesantren tidak mampu hidup dengan layak di tengah masyarakat modern. Pondok pesantren *khalafiyah* bahkan telah mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan formal lainnya dan tidak lagi dipandang sebelah mata. Bahkan para orang tua saat ini banyak yang mempercayakan pendidikan anak-anaknya ke pondok pesantren setelah melihat dan mengetahui kelebihan yang dimiliki pondok pesantren.

Kelebihan itu tentunya tidak terlepas dari budaya yang ada di pondok pesantren *khalafiyah*, yang tidak hanya mampu mendidik anak-anak menjadi lebih berakhlak, tetapi juga mampu bersaing di dunia kerja ketika sudah lulus dari pondok pesantren. Seperti ditegaskan oleh Purnomo, bahwa sebagai institusi pendidikan yang fungsional, pondok pesantren mampu memberikan jawaban atas berbagai problematika yang dihadapi masyarakat. Pondok pesantren memang bukan hanya sekedar lembaga pendidikan. Pondok pesantren juga merupakan medium budaya dalam kehidupan masyarakat. Pondok pesantren bukan hanya sebagai lembaga pendidikan intelektual, akan tetapi juga pendidikan spiritual, pendidikan moral, dan pendidikan sosial kemasyarakatan.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup>Hadi Purnomo, *Op.cit*, hal. 66

Secara substantif, budaya yang ada di pondok pesantren *khalafiyah* merupakan manifestasi dari kecenderungan kiai. Sebagaimana dijelaskan oleh Abu Yasid, bahwa kiai, disamping sebagai pendidik juga berperan utama dan memegang kendali pengaturan pondok pesantren.<sup>114</sup> Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam yang bertujuan mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.

Dalam perannya sebagai lembaga pendidikan tradisional, pondok pesantren juga mampu memperluas perannya tidak hanya sebagai lembaga keagamaan (*religion institution*) dan kemasyarakatan (*society*), tetapi juga sebagai pengembangan masyarakat (*community development*), perubahan sosial (*agen of change*), pembebasan (*liberation*) dan membentuk perilaku budaya (*cultural behavior*) yang mencerminkan nilai-nilai keislaman (*Islamic values*).

Kepemimpinan kiai/pengasuh pondok pesantren yang sangat kharismatik, tentunya akan berimplikasi terhadap perilaku budaya organisasi di pondok pesantren. Model-model budaya perilaku organisasi memandang bahwa keyakinan, nilai, dan ideologi ada pada jantung organisasi pondok pesantren. Nilai dan norma menjadi tradisi yang dikomunikasikan dalam kelompok dan diperkuat dengan ritual dan simbol-simbol. Manajemen budaya organisasi pondok pesantren membentuk pengaturan yang menekankan pada pendekatan kultural (*cultural basic approach*), yang dilakukan oleh seorang kiai/pengasuh dalam mengelola dan mengembangkan pondok pesantren. Dengan demikian, kiai/pengasuh menjadi kunci utama (*firsts key*) dalam pengembangan budaya organisasi pondok pesantren, meskipun tidak dipungkiri bahwa faktor lain juga dapat

---

<sup>114</sup>Kiai memiliki sebutan yang berbeda-beda. Menurut Ali Machsan Moesa di Jawa disebut kiai, di Sunda disebut ajengan, di Aceh disebut tengku, di Sumatera Utara disebut syeikh, di Minangkabau disebut buya, di Nusa Tenggara dan Kalimantan disebut dengan tuan guru. Kesemuanya itu merujuk maknanya pada orang-orang yang ahli agama dan memimpin sebuah pondok pesantren. Lihat dalam Abu Yasid, dkk., *Op.cit*, hal. 159. Lihat juga dalam Nur Efendi, *Op.cit*, hal. 254.

menjadi pedoman dalam pembentukan dan pengembangan budaya organisasi di pondok pesantren.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren khalafiyah merupakan pondok pesantren yang sistem pengajarannya sudah menggunakan sistem kelas, kurikulum, dan batas umur. Selain itu, pondok pesantren khalafiyah juga memadukan sistem pendidikan formal yang kurikulumnya sesuai dengan ketetapan pemerintah dimana jenjang pendidikannya terdiri dari pendidikan dasar dan menengah, dan juga tetap menggunakan sistem salafiyah yang sistem pembelajarannya tetap mengacu pada kitab-kitab klasik, hanya saja tidak sepenuhnya dipelajari, karena harus ekuilibrasi dengan kurikulum formalnya.

Intensitas kehidupan santri di pondok pesantren khalafiyah yang berada di asrama setiap harinya, tidak hanya mampu melahirkan budaya kemandirian, kesederhanaan, kepatuhan, ketekunan, keikhlasan, kesetiakawanan, dan keshalehan. Akan tetapi juga mampu mempersiapkan santri-santrinya untuk hidup di masyarakat dan menghadapi tantangan globalisasi dengan berbagai bekal keilmuan umum yang telah diterimanya.

Prinsip *al muḥāfaẓah ‘ala al qadīm al aṣlah, wa al akhẓu min jadīd al nāfi’* (menjaga tradisi lama yang lebih baik dan mengambil tradisi baru yang bermanfaat), menegaskan pondok pesantren *khalafiyah* sebagai lembaga pendidikan yang tidak lekang termakan zaman. Dengan bimbingan dan do’a kiai dan guru-guru di pondok pesantren, paradigma *‘berkah’* menjadi salah satu dogma yang mampu mendoktrin para santri untuk tinggal dan memperdalam ajaran agama Islam di pondok pesantren.

Dalam kerangka ini, pondok pesantren *khalafiyah* diharapkan mampu mewujudkan generasi yang berkualitas, yang nantinya tidak hanya mempunyai perspektif keilmuan yang lebih integratif dan komprehensif antara bidang ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu keduniaan,

tetapi juga memiliki kompetensi teoritis dan praktis tertentu yang diperlukan dalam masa industri dan pasca-industri (globalisasi).<sup>115</sup>

Berdasarkan kajian teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan dan kebiasaan berperilaku di dalam pondok pesantren khalafiyah tersebut. Keberadaan nilai dan keyakinan inilah yang menjadi pedoman hidup dalam pondok pesantren, dan dijalankan sebagai ritual dan budaya keseharian yang diyakini mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama. Indikator budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah adalah Nilai-nilai yang dianut, norma-norma yang berlaku, Perilaku/aktivitas yang disepakati, simbol-simbol yang digunakan, peraturan-peraturan yang diikuti, dan jaringan komunikasi (*network*).

## **2. Kepuasan Kerja Guru**

### **a. Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja, tentunya menginginkan pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dimana kebutuhan hidup itu bukan hanya kebutuhan yang bersifat materi saja, tetapi juga kebutuhan non materi. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu tentu mengharapkan hasil, dan hasil yang diperoleh berupa imbalan baik berbentuk intrinsik maupun ekstrinsik akan memenuhi harapan-harapan tertentu. Jika hasil tersebut memenuhi harapan maka akan memberikan kepuasan tetapi sebaliknya jika hasil tersebut tidak memenuhi harapan yang diinginkan maka akan memberi rasa tidak puas.

Seorang karyawan, pegawai atau apapun namanya yang bekerja pada sebuah organisasi tentu ingin memperoleh imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka ia akan cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh dan rela berkorban demi organisasinya dalam bentuk

---

<sup>115</sup>Ibid, hal. 92

peningkatan kinerja organisasinya. Karena kepuasan kerja karyawan yang diperoleh dari akumulasi kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja organisasi pula.

Meskipun tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan materi dan imbalan, akan tetapi materi dan imbalan saja belum cukup, karena kadang kala yang dibutuhkan orang ketika bekerja adalah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, Oleh karena itu kepuasan kerja juga lahir dari keberadaan lingkungan, rekan kerja, promosi, interaksi dan komunikasi dengan pimpinan, dimana muara yang dituju tetap pada sisi pencapaian yang diperoleh dari hasil kerja yang dilaksanakan.

Menurut Sondang P Siagian, pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa, masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif -tentang pekerjaannya.<sup>116</sup> Wallen dan Hollenback menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi tentang pemenuhan suatu pekerjaan atau adanya penghargaan terhadap kemungkinan terpenuhinya pekerjaan yang penting.<sup>117</sup>

Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, seseorang dengan level yang rendah memiliki

---

<sup>116</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 295.

<sup>117</sup>John A. Wagner III and John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior* (New York: Routledge 270 Madison Ave, 2010), hal. 106

perasaan negatif mengenai pekerjaannya.<sup>118</sup> Sementara menurut Luthans, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.<sup>119</sup>

Akhtara dkk, menyebutkan bahwa: “*Job satisfaction is the favorable or unfavorable subjective feeling with which employees view their work. It results when there is congruence between job requirement, demands and expectations of employees. It expresses the extent of match between employees, expectation of the job and the reward that the job provides*”.<sup>120</sup> Menurut Colquitt, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.<sup>121</sup> Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan penghasilan langsung, akan tetapi juga bertujuan untuk mendapatkan imbalan non materi sebagai hasil yang dicapai dari aktivitas produksinya atau pekerjaannya.<sup>122</sup>

---

<sup>118</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, terj., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 46

<sup>119</sup> Fred Luthan, *Op. Cit*, hal. 243

<sup>120</sup> Shafqat Naeem Akhtara, Muhammad Amir Hashmib, Syed Imtiaz Hussain Naqvic, *A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level*, dalam *Jurnal Procedia; Social and Behavioral Science* (Published by Elsevier Ltd. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.668), hal. 4222

<sup>121</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commite in The Workplace*, (New York: McGraw-Hill, 2015), hal. 105. Lihat juga dalam Sarswati, *A Study To Measure Job Satisfaction Level Amongsy Lecturers of Government and Private Colledges in Delhi*, dalam *International Journal of Research & Development in Technology and Management Sciences*, Vol. 20, (Delhi: Modern Rohini Education Society, 2013), hal. 2.

<sup>122</sup> Noraani Mustapha dan Zaizura Che Zakaria, *The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia*, dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 3, (Malaysia: HR Mars Journal, March 2013), hal. 20

Dengan begitu dapat diambil benang merah bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan hal-hal yang bersifat materi, tapi juga berhubungan dengan segala sesuatu yang sifatnya non materi. Karena kepuasan kerja berkaitan dengan pencapaian rasa dan sikap seseorang. Maka pencapaian kepuasan kerja bersifat individual, karena antar individu memiliki pengalaman berbeda dalam merasakan arti, nilai, harapan dan variabel-variabel kepuasan itu sendiri. Lebih lanjut lagi dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan segala hal yang mendatangkan rasa senang dan nyaman.

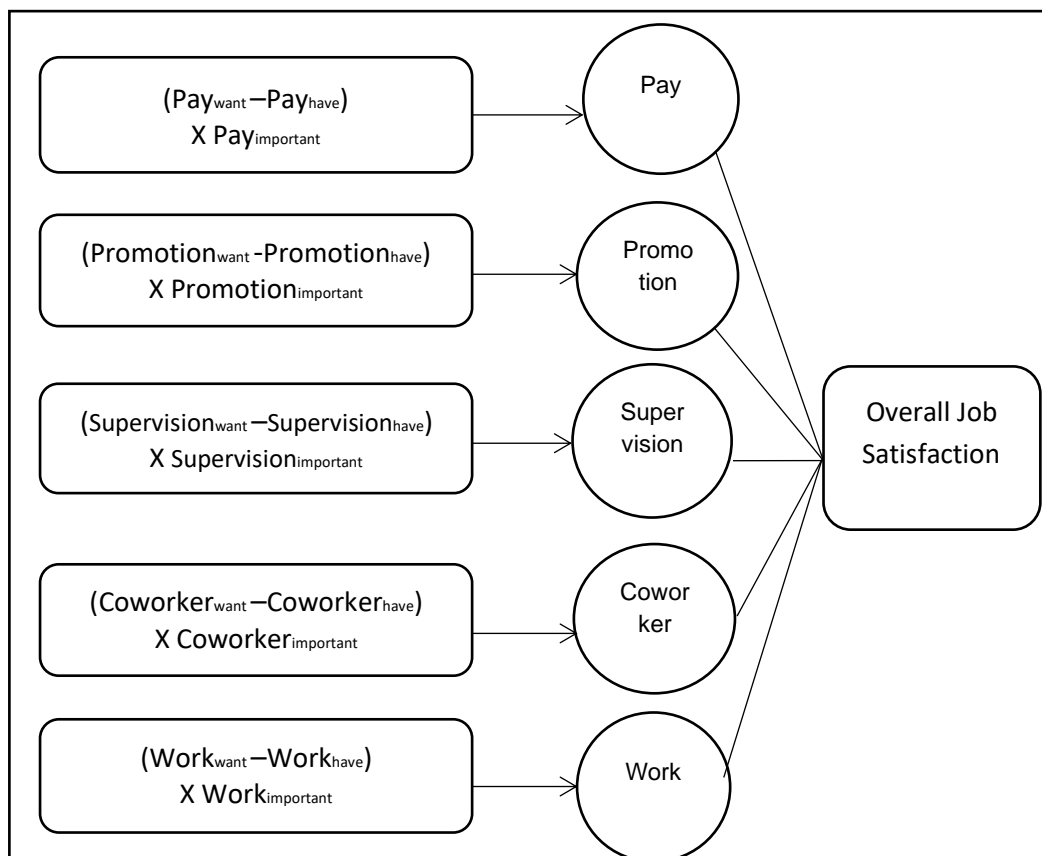
Meskipun defenisi-defenisi di atas menggambarkan adanya beragam sudut pandang dalam mengartikan kepuasan kerja. Akan tetapi terdapat determinasi, dimana kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasari oleh imbalan baik material maupun non-material. Jadi kepuasan kerja adalah persepsi karyawan bahwa harapannya telah terlampaui atau terpenuhi. Artinya jika seorang karyawan yang melaksanakan suatu kegiatan, maka imbalan yang diperlukan akan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika imbalan tersebut ternyata sesuai dengan keinginan dan harapannya, maka ia akan merasa puas, demikian pula sebaliknya jika imbalan tersebut tidak sesuai dengan keinginan dan harapannya, maka ia tidak akan merasa puas.

Menurut Luthan, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, diantaranya; *pertama*, pekerjaan itu sendiri yang menjadi sumber utama kepuasan kerja. *Kedua*, gaji yang merupakan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. *Ketiga*, promosi jabatan. *Keempat*, pengawasan yang berupa supervisi dari pemimpin. *Kelima*, kelompok



kerja ataupun rekan kerja yang mendukung. *Keenam*, kondisi kerja.<sup>123</sup> Sementara menurut Kinicki dan Fugate, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terdiri dari: pemenuhan kebutuhan (*need fulfilmen*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), dan komponen genetik (*dispositional/ genetic components*).<sup>124</sup>

Sejalan dengan teori Luthan di atas, *Value percept theory* juga mengukur kepuasan kerja dari: (1) *pay satisfaction*, (2) *promotion satisfaction*, (3) *supervision satisfaction*, (4) *co-worker satisfaction*, (5) *satisfaction with the work itself*. *Value-percept theory* dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 2.3. *The Value-Percept Theory*<sup>125</sup>

<sup>123</sup>Fred Luthan, *Op. Cit*, hal. 244-245

<sup>124</sup>Angelo Kinicki and Mel Fugate, *Organizational Behavior; A Practical, Problem Solving-Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2016), hal. 58-59

<sup>125</sup>*Value-percept theory* merupakan salah satu unsur kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson. (Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 135-136

*The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, sedikit berbeda dalam mengukur kepuasan, yaitu dengan (a) *working condition* (kondisi kerja), (b) *chances for advancement* (kesempatan untuk maju), (c) *freedom to use one's own judgement* (kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri), (d) *praise for doing a good job* (memuji karena telah melakukan pekerjaan baik), (e) *feelings of accomplishment* (perasaan atas penyelesaian). Sedangkan *Job Descriptive Index* mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

- a. *The work it self*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- b. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- c. *Relationship with co-worker*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- d. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- e. *Pay*, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-à-vis others*).<sup>126</sup>

Sementara itu, secara lebih komprehensif, menurut Lijan ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (1) *Faktor psikologi* merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan. (2) *Faktor sosial* merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasan,

---

<sup>126</sup> *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan *Job Descriptive Index* merupakan dua model komponen kepuasan kerja yang disarankan oleh Schermerhorn, dkk., *Ibid*, hal. 139-140. Menurut Ebuara dan Coker, disiplin dan sikap juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Lihat dalam Victor Obule Ebuara dan Dr Maurice Ayodele Coker, *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State*, dalam *Jurnal Public Policy and Administration Research*, Vol.2, No.3, (Calabar: University of Calabar, 2012), hal. 26

maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan. (3) *Faktor fisik* merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan lain sebagainya. (4) *Faktor finansial* merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (5) *Mutu pengawasan* merupakan kepuasan pegawai yang dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (6) *Faktor hubungan antar pegawai* antara lain; hubungan antara manager dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman sekerja, dan emosi serta situasi kerja.<sup>127</sup>

Selain itu, dikatakan oleh Robbins dan Judge bahwa respon dari kepuasan dan ketidakpuasan pekerja di tempat kerja dapat berupa *exit, voice, loyalty, dan neglect*." *Exit* merupakan ekspresi ketidakpuasan yang diperlihatkan dengan segera meninggalkan organisasi. *Voice*, adalah ekspresi dari ketidakpuasan dengan secara aktif dan usaha yang terus - menerus untuk memperbaiki kondisi tersebut. *Loyalty*, ekspresi ketidakpuasan secara pasif sambil menunggu sampai kondisi itu diperbaiki. *Neglect*, adalah ekspresi ketidakpuasan dengan membiarkan kondisi tersebut menjadi semakin parah.<sup>128</sup>

Untuk memperjelas konsep kepuasan kerja dapat digunakan teori "dua faktor" (*two-factor teori*) yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan kerja bergantung pada dua faktor: *factor higeinis*, seperti kondisi tempat kerja, dan faktor

<sup>127</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta; Bumi Aksara, 2018), hal. 309-310

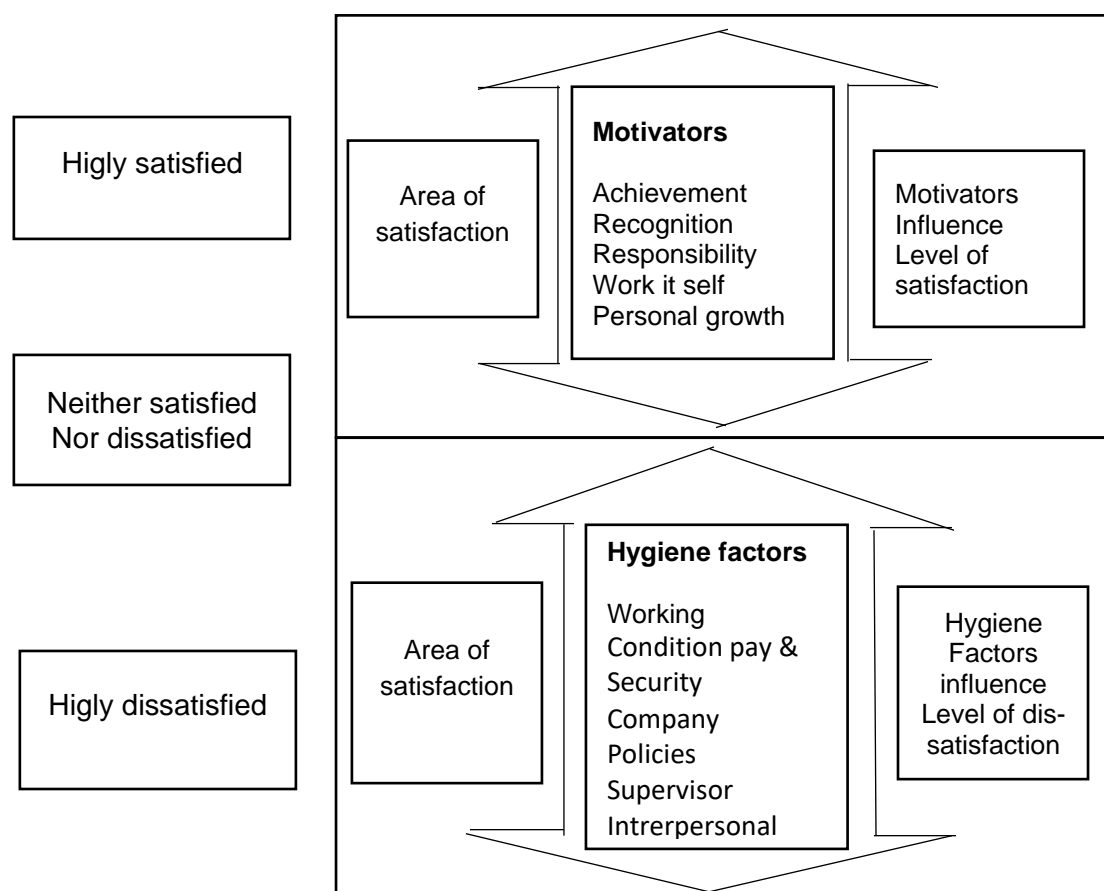
<sup>128</sup>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Op. Cit*, hal. 112.

motivasi, seperti pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut faktor *motivator* dan yang membuat ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*.

Menurut teori dua faktor, pada umumnya kepuasan kerja yang tinggi tidak diakibatkan oleh hilangnya faktor-faktor penyebab ketidakpuasan dalam bekerja tetapi karena faktor-faktor tertentu yang diklasifikasikan sebagai *motivator* atau faktor pemuas. Herzberg juga menyimpulkan; pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan, yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pekerja jika kondisi itu tidak ada. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang tidak puas yang disebut *hygiene factors*. Faktor-faktor tersebut adalah: upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, dan hubungan antar rekan kerja.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, yang terkait dengan pekerjaan, yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menimbulkan motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor pemuas atau *motivator* yaitu: pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan, peluang berkembang, dan pekerjaan itu sendiri.

Karyawan memerlukan sejumlah *hygiene faktor* untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar lainnya. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka tidak akan kecewa tetapi belumlah sampai pada taraf kepuasan. Karakteristik dari pekerjaan yang memuaskan, memiliki relevansi dengan kebutuhan yang mempunyai urutan lebih tinggi dengan perkembangan psikologis seorang karyawan, yang mencakup pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang penuh tantangan, kesempatan berprestasi, penghargaan, dan kesempatan promosi. Berikut ini adalah Teori *Herzberg's Two Factor*:



Gambar 2.4. Herzberg's Two - Factor Theory.<sup>129</sup>

Menurut Sinambela,<sup>130</sup> teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herberg di atas menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya, dimana kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan hidup saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun non kerja misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua

<sup>129</sup>Ricard L. Daft, *The Leadership Experience Fourth Edition*. (The United States of America: Thomson South Western, 2008), hal. 230.

<sup>130</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, hal. 306. Lihat juga dalam Mucahit Celik, *A Theoretical Approach To The Job Satisfaction*, Vol. 4, (Turkey: Polish Journal Of Management Studies, 2011), hal. 10

kepuasan tersebut dapat berkontribusi pada kepuasan hidup. Jadi, sumber kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1.

Sumber Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja<sup>131</sup>

No	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Ketidakpuasan	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Kepuasan
1	Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
2	Supervisi	Pengakuan
3	Berhubungan dengan supervisor	Bekerja sendiri
4	Kondisi kerja, upah	Tanggung jawab
5	Hubungan dengan kelompok sebaya dan bawahan	Kemajuan
6	Status, keamanan	Pertumbuhan

Berdasarkan tabel di atas, acuan dalam mengelola kepuasan kerja pegawai dapat dikondisikan dari faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan, yaitu prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Dan seharusnya dihindari faktor-faktor yang cenderung menumbuhkan ketidakpuasan. Secara umum makin rendah kepuasan kerja individu, akan memungkinkan mereka untuk absen dari pekerjaan, namun tingkat hubungan ini bersifat sedang saja. Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya pegawai, namun memiliki angka korelasi yang lebih kuat dari kemangkiran. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya, cenderung menjadi pekerja yang produktif, sementara pekerja yang tidak puas, cenderung menjadi pekerja yang tidak produktif yang berakibat dapat menghambat tercapainya tujuan bersama yang diharapkan.

---

<sup>131</sup>Ibid

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap seseorang dalam bekerja. Dimana dengan adanya rasa puas dalam bekerja tentunya berimplikasi pada kinerja seseorang. Semakin tinggi kepuasan seseorang dengan pekerjaannya semakin baik pula kinerjanya dalam bekerja yang tentunya membawa nilai positif dalam sebuah organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin buruk pula kinerjanya dalam bekerja yang berakibat membawa kerugian dalam sebuah organisasi.

Di dalam Islam, Allah memberikan isyarat dalam Alquran tentang kepuasan kerja, sebagaimana tercantum dalam surah Ad Dhuha ayat 4:

وَلِلْآخِرَةِ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ . (سورة الضحى: ٤)

Artinya: *Dan Sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan).* (QS. Al-Dhuha (93): 4).<sup>132</sup>

Menurut Ibnu Kasir, ayat di atas memberikan penegasan bahwa negeri akhirat lebih baik bagi manusia daripada dunia. Karena itu, Rasulullah adalah orang yang paling zuhud terhadap perkara dunia dan paling menjauhinya serta paling tidak ditempati, yang telah dimaklumi dari perjalanan hidup Rasulullah saw.<sup>133</sup> Zuhud menurut Imam al-Gazali adalah menolak sesuatu serta mengandalkan yang lain. Maka barang siapa yang meninggalkan kelebihan dunia dan menolaknya serta mengharapkan akhirat, ia termasuk zuhud di dunia. Jadi, zuhud menjadi sifat yang dapat membuat seseorang tidak cinta dunia dan mengutamakan akhirat. Zuhud sejalan dengan kandungan ayat di atas.<sup>134</sup> Namun menurut Shihab, kata *akhirat* pada konteks ayat di atas adalah masa datang dalam kehidupan dunia karean ayat tersebut berbicara

<sup>132</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal. 596.

<sup>133</sup>Imaduddin Abi al-Fida' Isma'il Bin Umar Ibn Kasir al-Dimsyiqi, *Op.cit*, hal. 412

<sup>134</sup>Abu Hamid Muhammad bin Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al Dīn*, Juz 4, (Surabaya: Maktabah Imarotullah, Tt), hal. 211

tentang kehidupan dunia karena kevakuman wahyu yang dialami Rasulullah.<sup>135</sup>

Terlepas dari adanya perbedaan interpretasi, yang jelas ayat di atas memberikan prinsip bahwa akan ada kelanjutan proses dari yang awal,

sesudah sekarang atau masa depan. Jadi, dalam kehidupan, manusia tidak boleh hanya memikirkan kehidupan dunia, tetapi yang terpenting adalah menjadikan kehidupan di dunia sebagai bekal dalam mencapai kebahagiaan kehidupan di akhirat. Oleh karena itu, di dalam Islam kepuasan dalam bekerja tidak hanya diukur dari sisi materi, tetapi yang terpenting adalah kepuasan dari segi immateri yaitu ketenangan jiwa yang tereksplor melalui sifat qana'ah, ikhlas, sabar, dan syukur.<sup>136</sup>

Bekerja dengan qana'ah, ikhlas, sabar dan syukur memang secara rasional kadang-kadang tidak menjamin dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal. Tetapi dengan adanya rasa qana'ah, ikhlas, sabar dan syukur akan mendatangkan kebahagiaan batin dalam bekerja yang berdampak bagi kinerja yang positif dan semakin menjadi baik. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan kesabaran dan dimuarakan kepada rasa syukur atas setiap yang diterima, maka akan ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya melulu hanya sekedar melihat pada ketercapaian tujuan dan output yang diharapkan.

Di dalam Islam, segala hal yang diiringi dengan rasa syukur tentunya akan membawa keberkahan yang akan mengantarkan bertambahnya nikmat. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim (14) ayat 7 yang berbunyi:

---

<sup>135</sup>M. Quraish Shihab, *Op.cit*, hal. 384.

<sup>136</sup>Qana'ah adalah menerima apa adanya, tidak mengeluh dan meninggalkan segala sesuatu yang diinginkan baik dari makanan, pakaian dan tempat tinggal. Rasulullah Bersabda: "*al qanā'atu kanzun lā yafna*" (qana'ah adalah gedung yang tidak akan rusak). Lihat dalam Abdul Jalil Hamid Al-Qudsi, *Tuhfat al Ashfiya' 'ala Mandzumati Hidayah al Azkiya' ila Thariq al Auliya'*, (Semarang: Mathba'ah Thaha Putera, tt), hal. 16. Ikhlas adalah tidak meniatkan semua ketaatan dan ibadah selain hanya kepada Allah. Ibid, hal. 28. Menurut Imam Al-Ghazali, iman terdiri dari dua bagian, setengahnya adalah kesabaran dan yang setengahnya lagi adalah rasa syukur. Lihat dalam Abu Hamid Muhammad bin Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *Op.cit*, hal. 65.



وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (سورة إبراهيم: ٧)

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu memaklumkan: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepada mu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.” (Q.S. Ibrahim (14): 7)<sup>137</sup>

Sayyid Qutbh menginterpretasikan bahwa syukur atas nikmat membuat manusia akan selalu ber-*muroqobah* (mendekatkan diri) kepada Allah dengan tidak disertai ingkar nikmat, perasaan menang dan unggul atas makhluk lain, dan penyalahgunaan nikmat untuk bertindak jahat, keji kotor dan merusak.<sup>138</sup> Sejalan dengan itu, Al-Thabari juga menjelaskan bahwa bentuk rasa syukur dimanifestasikan dalam ketaatan.<sup>139</sup> M.Quraish Shihab dalam Tafsir al-Mishbah menjelaskan bahwa makna syukur adalah menampakkan. Dan ini berlawanan dengan kata *kufur* yang berarti menutupi. Jadi, rasa syukur harus dinampakkan dengan menggunakan nikmat sebaik-baiknya dan sesuai kehendak pemberi. Munculnya sikap kufur seperti rasa tidak puas hanya akan menyisakan perasaan tersiksa karena menyalahgunakan nikmat yang dilimpahkan Allah SWT.<sup>140</sup>

Rasa syukur dalam Islam menjadi salah satu indikasi kepuasan. Secara rasional, kepuasan kerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh setelah manusia bekerja. Puas atau tidaknya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dari bekerja tersebut. Di dalam Islam konsep bekerja mengacu pada konsep *hifz al nafs* dalam *maqasid al syari'ah*, maka di dalam Islam bekerja adalah kewajiban yang bernilai ibadah, selama pekerjaan yang dilakoni sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.<sup>141</sup>

<sup>137</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal. 256

<sup>138</sup>Sayyid Qutbh, *Tafsir fi Dzilal al-Qur'an Surat Ibrahim*, (Mimbar Al-Tauhid wa al-Jihad, tt.), hal.17.

<sup>139</sup>Abu Ja'far Muhammad bin Jarir at-Thabari, *Tafsir al-Thabari; Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wil al-Qur'an*, (Kairo: Maktabah Ibnu Taimiyah, tt), hal. 527

<sup>140</sup>M. Quraish Shihab, *Op.cit*, hal.330-331

<sup>141</sup>*Maqasid al Syari'ah* merupakan tujuan diturunkannya syari'ah. Menurut Imam Syatibi Allah menurunkan syariah (aturan hukum) tiada lain adalah untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudharatan (*jalb al mashalih wa dar al mafasid*). Maslahat dibagi menjadi tiga yaitu *dharuriyat* (primer), *hajjiyyat* (sekunder) dan *tahsinat*

Menurut Jusmaliani, manusia adalah *homo-Islamicus*, yang menjadi ciptaan Allah paling sempurna, karena selain memiliki tubuh, manusia juga dibekali akal, ruh dan jiwa. Dengan demikian, segala tindakan manusia harus sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Islam.<sup>142</sup>

Konsep *homo-Islamicus* tersebut mengintervensi umat muslim agar menjadikan bekerja sebagai ibadah yang mendatangkan ridho Allah. Dengan keridhoan Allah, maka keberkahan hidup akan dicapai. Ketika menganggap bekerja sebagai ibadah, maka sisi kepuasan semata mata tidak dinilai dari materi yang diperoleh, tetapi juga menilai seberapa besar rasa qana'ah yang dimiliki dalam menerima rezeki yang diberikan oleh Allah. Eksistensi ketaatan menjadi faktor determinan tingkat syukur yang dimiliki atas segala rezeki yang diberikan Allah. Hal tersebut menjadi bentuk akseptasi (tawakkal) atas segala ikhtiyar yang dilakukan.

Penjabaran teori-teori di atas menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensional, artinya banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja. Maka berdasarkan teori dan pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana diuraikan di atas, dapat dirumuskan sintesisnya bahwa kepuasan kerja adalah bentuk atau wujud tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan.

## **b. Kepuasan Kerja Guru**

Eksistensi guru sebagai pendidik dan pengajar dalam proses belajar mengajar di sekolah sangat urgen sekali dalam rangka pemenuhan unsur-unsur manusiawi seperti sikap, motivasi, emosi, sistem

---

(tersier). *Maqashid* atau *maslahat dharuriyat* ada lima yaitu: *hifz al din* (agama), *hifz al nafs* (jiwa), *hifz al nasl* (keturunan), *hifz al mal* (harta), dan *hifz al 'aql* (akal). Lihat Abu Ishaq Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Ahkam*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.), hal. 7-8

<sup>142</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 11

nilai, kebiasaan ataupun karakter yang mejadi *uswah al hasanah* bagi para siswa. Eksistensi tersebut tidak dapat digantikan dengan teknologi secanggih apapun. Oleh karena itu keberadaan guru sebagai pekerja yang mendidik anak bangsa dengan berbagai disiplin ilmu, keahlian dan budi pekerti menjadi perhatian utama dalam lembaga pendidikan. Tidak terkecuali berkaitan dengan kepuasan kerja guru di lingkungan pembelajaran.

Berdasarkan Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Menurut Hidayat, guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan serta dalam usaha pengembangan sumber daya manusia yang potensial sebagai investasi dalam bidang pembangunan melalui olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olah raga.<sup>143</sup>

Di tengah kecanggihan teknologi dan komunikasi saat ini, dimana pengetahuan bisa diperoleh dengan mudah melalui benda kecil bernama *gadget*, sosok Seorang guru masih menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat saat ini. Dengan kewibawaan yang melekat pada diri seorang guru, masyarakat masih memberikan keyakinan dan kepercayaan bahwa guru dipandang sebagai sosok manusia yang patut digugu dan ditiru.

Oleh sebab itu, meskipun tugas utama guru adalah seorang pendidik dan pengajar di kelas yang dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dalam mengelola pembelajaran dan mampu mengantarkan anak didik menjadi manusia seutuhnya sebagai penerus estafet generasi bangsa, seorang guru juga dituntut mempunyai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang menjadi

---

<sup>143</sup>Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 1

bekal bagi guru bukan hanya di dalam kelas tetapi juga di masyarakat, sehingga kewibawaan sosok guru tetap terjaga di masyarakat.

Menilik uraian deskripsi di atas, jelaslah bahwa tugas menjadi seorang guru itu tidak hanya mulia, tetapi juga berat. Karena seorang guru tidak hanya *transfer or knowledge*, tetapi seorang guru juga harus mampu mendidik. Seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya, tetapi juga bertanggung jawab terhadap perkembangan di masyarakat. Hal ini sebagaimana disebutkan oleh Usman dalam Mahmud dan Suntana,<sup>144</sup> apabila dikelompokkan, tugas guru itu terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. Tugas guru sebagai profesi, yang mencakup aspek afektif (mendidik siswa dengan meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup), aspek kognitif (mengajar siswa dengan meneruskan dan mengembangkan pengetahuan dan teknologi), dan aspek psikomotorik (melatih siswa dengan mengembangkan keterampilan-keterampilan).
2. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan tidak terbatas, yang pada hakikatnya menjadi komponen strategis dalam menentukan arak kemajuan bangsa. Bahkan, eksistensi guru menjadi faktor urgen yang tidak mungkin tergantikan oleh komponen apapun dalam kehidupan bangsa dari dulu sampai zaman kontemporer saat ini.
3. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi upaya guru untuk menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, yang harus menempatkan dan menjadikan dirinya sebagai sosok suri tauladan bagi peserta didiknya.

Pada aspek sosial kemasyarakatan, guru berfungsi sebagai penanam nilai-nilai budaya (*cultivator of cultural values*) yang tercipta dalam masyarakat. Dalam hal ini, seorang guru mempunyai andil besar dalam melestarikan budaya (*culture preserving*) yang menjadi tatanan nilai dan identitas sosial. Oleh karena itu, peran guru sangatlah kompleks,

---

<sup>144</sup>Mahmud dan Ija Suntana, *Antropologi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 172

begitu juga tatanan guru untuk senantiasa mempertahankan eksistensi profesionalitas mereka juga sangat berat dan kompleks.

Menurut perspektif Islam, guru dikenal dengan pendidik yang merupakan terjemahan dari berbagai kata yakni *murabbi*, *mu'allim*, dan *muaddib*. *Al-murabbi* merupakan *isim fa'il*, berasal dari kata *rabba-yarubbu* yang artinya mengasuh, mendidik, mengemong.<sup>145</sup> *Al-mu'allim* adalah *isim fa'il*, dengan asal katanya *'allama-yu'allimu*, yang berarti mengajar, mendidik.<sup>146</sup> *Al-muaddib* adalah *isim fa'il* dari kata *addaba-yuaddibu*, yang artinya mendidik, memperbaiki akhlak.<sup>147</sup> Dalam al-Qur'an kata *murabbi*, disebutkan tidak kurang dari 900 kata dengan berbagai derivasi katanya dan tersebar di berbagai surat dan ayat.<sup>148</sup> antara lain dalam surat al-Fatihah (1) ayat 2: *الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ* yang artinya: "segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam."<sup>149</sup>

Kata *mu'allim* di dalam al-Qur'an disebutkan sebanyak 40 kali dengan berbagai derivasi katanya dan tersebar di berbagai surat dan ayat,<sup>150</sup> di antaranya dalam surat al-Baqarah (2): 31, yang berbunyi:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ. (سورة البقرة: ٣١)

Artinya: "Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!." (Q.S. al-Baqarah (2): 31).<sup>151</sup>

Di dalam Tafsir Jalalain dijelaskan bahwa kata *'allama* digunakan Allah untuk memberi tahu (mengajarkan) Nabi Adam tentang nama-nama

<sup>145</sup> Atabik Ali dan Ahmad Zuhrī Muhdlor, *Kamus Krpyak al'Ashry 'Araby-Indonesy (Kamus Kontemporer Arab-Indonesia)*, (Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 1998), hal. 952

<sup>146</sup> Ibid, hal. 1314

<sup>147</sup> Ibid, hal. 64

<sup>148</sup> Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Op.cit*, hal. 474-475.

<sup>149</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal. 1

<sup>150</sup> Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Op.cit*, hal. 285-299.

<sup>151</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.cit*, hal. 6

benda semuanya, sampai dikenalkan nama pinggan kecil, penyauk air dan benda-benda lain dengan jalan memasukkan ke dalam kalbunya pengetahuan tentang benda-benda itu. *ثُمَّ عَرَضَهُمْ* berarti kemudian mengungkapkannya, maksudnya semua benda-benda tersebut disebutkan yang bukan hanya benda-benda mati akan tetapi juga makhluk-makhluk berakal.<sup>152</sup>

Sementara kata *muaddib* tidak ditemukan penggunaannya di dalam al-Qur'an. Menurut Zaairul Haq,<sup>153</sup> penggunaan kata *addaba* yang berarti mendidik manusia agar beradab, dimana aktivitas mendidik merupakan aktivitas mengarahkan manusia pada perilaku terpuji dan menjauhi hal-hal yang tercela. Pada dasarnya, kata *murabbi*, *mu'allim* dan *muaddib* memiliki makna yang berbeda sesuai dengan konteks kalimat, walaupun dalam konteks tertentu memiliki sinonim (*muradif*) kata yaitu sama-sama bermakna mendidik. Kata *murabbi*, berorientasi pada pemeliharaan, baik jasmani maupun rohani. Dalam kapasitas sebagai *murabbi*, seorang guru harus memiliki *skill labour* yaitu tenaga terdidik dan terlatih dengan kebiasaan-kebiasaan baik, sehingga mampu menjadi aktor dalam menghasilkan manusia-manusia yang bermoral.

Sedangkan istilah *mu'allim* lebih difokuskan pada aktivitas *transfer of knowledge* yaitu berupa pemberian atau pemindahan ilmu pengetahuan dari seseorang yang tahu kepada orang lain yang tidak tahu. Adapun istilah *muaddib* dianggap lebih relevan dengan konsep pendidikan Islam karena memiliki orientasi makna yang lebih luas. Menurut Achmadi, kata *addaba* dengan masdar *ta'diban* dalam arti sempit dimaknai mendidik budi pekerti, dan secara luas diartikan dengan meningkatkan peradaban manusia.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup>Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin as-Sayuti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbaabun Nuzul Ayat*, Juz 1 (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2006), hal. 18

<sup>153</sup>Muhammad Zaairul Haq, *Muhammad SAW., Sebagai Guru* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2010), hal. 272-273

<sup>154</sup>Achmadi, *Ideologi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 25

Al-Ghazali memandang pendidik sebagai profesi yang paling baik, karena berada hanya satu tingkat di bawah derajat para Nabi. Sebab aktifitas apapun terkait dengan ilmu adalah mulia. Pendidik yang mempromosikan ilmu juga mulia. Para pendidik menangani masalah ilmu yang diperolehnya dengan menggunakan akal yang merupakan kelebihan manusia. Agar supaya bermanfaat, maka penting bagi siapapun untuk memanfaatkan ilmu yang disebarkan pendidik, karena dengan ilmu ia akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat.<sup>155</sup>

Secara substantif, seorang pendidik harus mengikuti contoh yang diberikan Nabi Muhammad SAW yang mengajar agama secara gratis tanpa mengharap imbalan materil apa saja, pendidik harus mengajar demi keridhoan Allah dan hari akhir saja. Sebab mengajar adalah kegiatan yang mulia maka pahala dari Allah lebih besar dari pada yang ia terima dari muridnya. Selain itu, pekerjaan mengajar tidak akan terlaksana tanpa kehadiran murid. Bagaimana mungkin pendidik mengambil bayaran dari murid yang keberadaannya sangat ia butuhkan.

Al-Zarnuji memperbolehkan pendidik menerima upah dari murid-muridnya namun dengan mengingat bahwa sesungguhnya mengorbankan harta demi ilmu itu adalah termasuk mensyukuri kenikmatan akal dan ilmu itu sendiri. Seorang pendidik harus selalu menyatakan syukurnya dengan bukti lisan, hati, badan dan juga hartanya.<sup>156</sup> Karena itu, bentuk rasa puas seorang guru, tidak semata-mata dinilai dari materi yang diperoleh, tapi rasa puas guru akan lahir bila melihat murid yang diajarnya mampu menjadi manusia yang lebih baik secara lahir dan batin.

Secara normatif, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Dalam pandangan umum, seseorang yang telah bekerja, tentunya mengharapkan mendapat imbalan yang pantas untuk mencukupi

---

<sup>155</sup>Abu Hamid Muhammad bin Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al Dīn*, Juz 1, (Surabaya: Maktabah Imarotullah, tt), hal. 10-12

<sup>156</sup>Burhanuddin al-Zarnuji, *Ta'lim al-Muta'allim Thariq al-Ta'allum* (Beirut: Daar Ibn Katsir, 1987), hal. 50.

kubutuhan hidupnya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Demikian pula halnya dengan guru. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas pembelajaran tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan dituntut untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja, sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan yang beriringan secara seimbang. Artinya, ketika apa yang diharapkan itu sesuai dengan apa yang dibutuhkan bahkan bisa lebih, maka akan melahirkan kepuasan. Tidak terkecuali seorang guru. Meskipun secara substansi setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penjabaran teori-teori di atas menegaskan bahwa kepuasan kerja guru bersifat multidimensional, artinya banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja. Maka berdasarkan teori dan pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana diuraikan di atas, dapat dirumuskan sintesisnya bahwa kepuasan kerja guru adalah bentuk atau wujud tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang guru terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek psikologis dan fisik (kondisi guru), kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, jaminan kesejahteraan, dan supervisi/pembinaan.

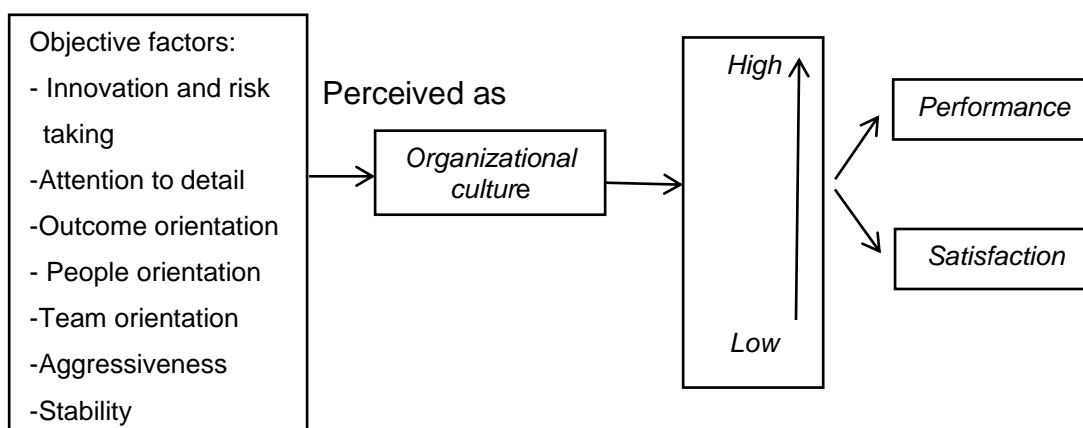
### **3. Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru**



## Pondok Pesantren Khalafiyah

Berdasarkan uraian budaya organisasi dan kepuasan kerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan yang ingin diwujudkan dari budaya yang telah diyakini dan dijalankan bersama tersebut adalah tercapainya kepuasan dari para anggota organisasi. Dalam lingkup pondok pesantren khalafiyah, guru menjadi salah satu tokoh penting dalam proses pembelajaran. Karena itu, kepuasan kerja guru menjadi salah satu indikator bagi kualitas pembelajaran di pondok pesantren. Kepuasan kerja guru yang dimaksudkan di sini, adalah kepuasan kerja yang dihasilkan dari budaya pondok pesantren yang ada.

Menurut Robbins,<sup>157</sup> dalam sebuah organisasi, anggotanya membentuk persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor diantaranya inovasi dan penempatan risiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang dan tim, keagresifan, dan stabilitas. Dimana persepsi keseluruhan itu akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian akan mempengaruhi kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada penguatan budaya. Bagaimana budaya organisasi berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan dapat diskemakan dalam tabel berikut ini:



Gambar 2.5. *How Organizational Cultures Have an Impact on*

<sup>157</sup>Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Loc. cit*, hal. 533.

### *Employee Performance and Satisfaction*

Dari skema di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam sebuah organisasi, para karyawan membentuk persepsi subjektif keseluruhan berdasarkan faktor faktor seperti inovasi dan resiko, perhatian baik dari atasan, teman sejawat maupun bawahan, hasil kerja, tekanan pada tim dan dukungan orang lain, serta keagresifan dalam bekerja dan stabilitas. Sebenarnya persepsi keseluruhan itu menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Secara rinci, dapat dijelaskan berikut ini:

#### **a. Inovatif dan Memperhitungkan Resiko (*Innovation and Risk Taking*)**

Inovasi menjadi *key significant* bagi keberhasilan sebuah organisasi dalam jangka panjang, dimana inovasi dilakukan dalam upaya menyeimbangkan antara kepentingan suatu organisasi (berkaitan dengan tujuan) dengan perkembangan lingkungan eksternal baik yang berkaitan dengan masyarakat maupun pelanggan. Hal tersebut mengingat semakin ketatnya perubahan lingkungan (*environment changes*) yang menuntut inovasi menjadi kegiatan rutin yang harus dilakukan.

Sutrisno menjelaskan bahwa inovasi memiliki makna yang luas termasuk di dalamnya kreatifitas, konsepsi, adopsi dan implementasi gagasan serta pelayanan baru. Inovasi bisa diartikan dengan perbaikan-perbaikan dan perubahan-perubahan mendasar tetapi bukan revolusioner. Inovasi juga bisa berupa pengenalan cara baru yang lebih baik. Inovasi juga bisa diartikan sebagai pengembangan alat teknis untuk memperbaiki keadaan dan efisiensi tugas. Oleh karena itu, inovasi tidak melulu diikuti dengan perubahan-perubahan fisik. Perubahan ide dan pengembangan pelayanan juga termasuk dalam inovasi.<sup>158</sup>

Secara teori, hal utama dari budaya organisasi yang dapat memberikan dampak pada kepuasan bagi karyawan adalah sejauh mana

---

<sup>158</sup>Edi Sutrisno, *Op.cit*, hal. 104-106

karyawan didorong untuk melakukan inovasi-inovasi dan berani mengambil resiko. Secara manajerial, inovasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas sebuah organisasi. Inovasi bertujuan untuk mengembangkan segala sesuatu yang ada atau menemukan dan menciptakan hal-hal baru yang lebih bermanfaat.

Menurut Tampubolon, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat risiko kerugian. Perilaku karyawan yang demikian dapat dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukannya secara konsisten.<sup>159</sup>

Oleh karena itu, pemanfaatan peluang inovasi harus dilakukan secara sistematis dan bertujuan, dimulai dari analisis sumber-sumber peluang. Kegagalan inovasi pada umumnya bersumber dari ketidakpedulian anggota organisasi pada inovasi itu sendiri. Pada level institusi, kegagalan inovasi disebabkan faktor belum ditematkannya inovasi sebagai mesin pendorong kinerja organisasi dan menjadi tradisi kebiasaan di kalangan anggota organisasi. Sehingga organisasi tidak mampu mengidentifikasi skala resiko yang akan dialami. Dalam term ini, inovasi harus mampu dijadikan budaya dalam upaya memperhitungkan resiko yang akan terjadi, yang pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh struktur, budaya, iklim dan lingkungan organisasi.

#### **b. Perhatian Terhadap Masalah Secara Detail (*Attention To Detail*)**

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail merupakan persepsi yang harus dibudayakan dalam sebuah organisasi, agar dapat menjadi tuntunan dan kesepakatan dalam bersikap yang dapat mendorong ke arah kebaikan bersama sehingga dapat tercapai optimalisasi tujuan yang diharapkan. Detail yang dimaksud disini adalah

---

<sup>159</sup>Manahan P. Tampubolon, *Op.cit*, hal. 229

teliti dan cermat dalam segala sesuatu, sehingga hal sekecil apapun tetap menjadi perhatian. Budaya ketelitian dan kecermatan ini tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja setiap anggotanya yang membuat kinerja menjadi meningkat.

Menurut Tampubolon, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari anggota organisasi di dalam melaksanakan tugasnya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi, yang pada akhirnya akan dapat menciptakan kualitas produk yang tinggi. Apabila setiap karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaannya, maka tingkat penyelesaian masalah yang ada di dalam pekerjaannya, maka tingkat penyelesaian masalah dapat dideskripsikan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi atau dengan kata lain, total kualitas manajemen telah dilakukan.<sup>160</sup>

El Widdah, dkk., menjelaskan bahwa kualitas mengarah kepada sesuatu yang terbaik, bagus, dan terpercaya, sesuatu yang ideal dimana tidak ada kompromi sama sekali. Layanan jasa yang diberikan atau produk yang dihasilkan adalah suatu bentuk yang dirasakan oleh konsumen sangat baik dan terpercaya, sehingga ada nilai yang dirasakan dari jasa atau produk yang sangat baik dan tidak mengecewakan.<sup>161</sup>

Nilai jasa dan produk yang baik dan tidak mengecewakan dapat diwujudkan apabila dalam suatu organisasi menjalankan prinsip teliti dan cermat dalam melaksanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi. Sehingga dengan kecermatan dan ketelitian, output yang dihasilkan akan berkualitas. Tanpa memperhatikan segala sesuatu secara detail, maka tidak mungkin kualitas jasa atau produk dapat dicapai.

---

<sup>160</sup>Ibid, hal. 230

<sup>161</sup>Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 133

Secara aplikatif, perhatian kepada setiap masalah secara detail mengindikasikan kecermatan dan ketelitian yang akan menghasilkan kualitas jasa atau produk. Jasa atau produk yang berkualitas tentu akan menimbulkan kepuasan. Pengertiannya, kepuasan kerja dan konsumen akan terpenuhi sehingga organisasi dapat menciptakan laba atau *output* yang maksimal. Keadaan dan kondisi seperti dapat dibentuk dan menjadi tradisi dalam suatu budaya organisasi.

### **c. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)**

Secara teori dalam budaya organisasi orientasi hasil dilihat dari sejauh mana anggota organisasi fokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam sebuah organisasi, keputusan-keputusan manajemen harus mempertimbangkan efek yang akan dihasilkan terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Salah satu kegiatan yang dapat membangun orientasi hasil adalah supervisi. Melalui supervisi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan, akan menjadi cara untuk mengarahkan dan memberdayakan organisasi, dimana melalui supervisi ini pimpinan dapat menguraikan tujuan dari organisasi. Tujuan tersebut menggambarkan hasil yang harus dicapai. Apabila persepsi dari bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan di dalam menjalankan tugas, maka hasil akan dapat dengan mudah dicapai karena pimpinan dan bawahan bersama-sama memiliki komitmen dengan konsensus tersebut. Menurut Sutrisno, bila bawahan berorientasi pada hasil, kondisi tersebut akan mendeskripsikan bahwa orientasi hasil yang dicapai adalah yang dibentuk oleh budaya organisasi.<sup>162</sup>

Berkaitan dengan urgensi orientasi hasil dalam sebuah organisasi, konsep efektivitas menjadi alat ukur keberhasilan. Efektifitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil guna. Dalam sebuah organisasi,

---

<sup>162</sup>Edi Sutrisno, *Op.cit*, hal. 230

efektivitas mengindikasikan integrasi yang terdiri dari partikular-partikular yang berbeda yang saling bekerja sama untuk tujuan tertentu. Efektivitas berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Dimana menurut Umam, efektivitas bisa dicapai tergantung dari kejelasan tujuan (*clarity*), ketepatan teknik dan metode (*accuracy*), konteks situasi dan kondisi lingkungan (*contex*), dan sistem (*system*) yang terbentuk dalam sebuah organisasi.<sup>163</sup>

#### **d. Orientasi Masyarakat (*People Orientation*)**

Orientasi masyarakat diartikan sebagai kecenderungan pada semua kepentingan orang dalam suatu organisasi. Budaya yang menekankan pada orientasi masyarakat di dalam organisasi merupakan budaya yang akan melihat sejauh mana organisasi mempertimbangkan efek dari hasil sebuah keputusan manajemen terhadap orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Penyelenggaraan kegiatan yang ada di dalam organisasi mengutamakan kepentingan anggota organisasi dalam upaya optimalisasi tujuan yang diharapkan. Budaya yang menekankan pada orientasi anggota organisasi merupakan budaya yang akan melihat sejauh mana organisasi mempertimbangkan efek dari hasil sebuah keputusan manajemen terhadap orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Orientasi masyarakat dalam sebuah organisasi merupakan pengejawantahan bahwa organisasi sebagai sistem sosial yang teridentifikasi dari interaksi-interaksi manusia di dalamnya. Menurut Lawang dalam Triana, sistem sosial merupakan kegiatan sejumlah orang yang hubungan timbal baliknya bersifat konstan.<sup>164</sup> Setiap orang yang ada di dalam organisasi mempunyai peran yang harus dijalankan guna terjaganya sistem interaksi.

Untuk terjaganya interaksi tersebut, organisasi membudayakan nilai kepedulian dan perhatian kepada anggota organisasi. Karena anggota

---

<sup>163</sup>Khaerul Umam, *Op.cit*, hal. 229-230

<sup>164</sup>Cepi Triana, *Op.cit*, hal. 26

organisasi merupakan subjek utama yang menjalankan roda organisasi. Bila anggota organisasi tidak menjadi prioritas, sudah tentu organisasi tidak akan berjalan seimbang dan maksimal. Karena itu, orientasi masyarakat harus mampu melahirkan budaya kebersamaan, kepedulian, tolong menolong, dan saling menghormati. Kebutuhan anggota organisasi menjadi prioritas yang tidak bisa ditawar agar anggota organisasi puas dengan pekerjaannya.

#### **e. Orientasi Tim Kerja (*Team Orientation*)**

Keberhasilan kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh faktor kekompakan tim kerja (*team work*). Orientasi tim kerja yang dimaksud adalah setiap bawahan atau anggota organisasi saling bekerja sama dalam persepsi dan sikap yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya secara tidak langsung. Sesama bawahan akan memberikan perhatian kepada setiap masalah yang dihadapi sehingga bawahan akan selalu berorientasi pada sesama bawahan agar tercapai tujuan dari organisasi. Dengan demikian, orientasi tim kerja ini akan dapat terbentuk disebabkan adanya budaya organisasi, yang memiliki persepsi sama bahwa apabila kepentingan organisasi dapat dicapai, maka semua kepentingan anggota organisasi akan dapat pula terpenuhi.

Menurut Robbins dalam Triana, yang dimaksud dengan tim adalah kerja sama antara dua orang atau lebih yang memiliki hubungan tanggung jawab satu dan lainnya.<sup>165</sup> Tim merupakan bagian dari kelompok yang memiliki hubungan psikologis dan sosiologis yang lebih erat di antara anggotanya dalam proses pencapaian tujuan. Keeratan tersebut dapat terbentuk dikarenakan: 1) adanya waktu yang terbatas dalam pemecahan masalah atau pencapaian tujuan, 2) Intensitas hubungan/interaksi dalam

---

<sup>165</sup>Kelompok dan tim merupakan dua kata yang memiliki persamaan dan perbedaan. Kelompok lebih mengarah pada hubungan antar orang dengan tujuan yang umum, sementara tim lebih bersifat spesifik karena memiliki tanggung jawab satu sama lain. Lihat dalam Cepi Triana, *Op.cit*, hal. 56

tim lebih terkondisikan, 3) Memiliki tujuan yang lebih spesifik sehingga arahnya lebih jelas.

Kerja sama tim dapat dibentuk jika pimpinan mampu menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, yang akan berdampak pada termotivasinya bawahan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Fairchild dalam Pasolong, pemimpin merupakan seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau melalui prestise, kekuasaan, atau posisi.<sup>166</sup>

Dalam sebuah organisasi pemimpin adalah orang yang bertugas mengefektifkan organisasi, karena itu setiap pemimpin mempunyai dan memerlukan kekuasaan, kewenangan dan tanggung jawab yang harus diimplementasikan secara baik, tepat dan benar. Menurut Wahab, pemimpin yang efektif harus membuat aturan dalam hal pembidangan atau pembagian volume kerja sesuai struktur organisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu mendayagunakan orang lain (anggota organisasi) untuk bisa bekerja demi optimalisasi tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak mungkin mampu melaksanakan sendiri tujuan organisasi tersebut. Oleh karena, fungsi pendelegasian harus dilaksanakan untuk mewujudkan organisasi yang dinamis dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>167</sup>

Efendi mengidentifikasi bahwa salah satu ciri pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengelola organisasi, dan salah satu faktor keberhasilan kepemimpinan adalah dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap koordinasi tim kerja. Adanya kerja sama yang baik antar anggota secara kelompok akan lebih menunjang tercapainya tujuan organisasi dibandingkan bekerja sendiri.<sup>168</sup> Dalam hal ini, seorang pemimpin yang efektif harus mampu melaksanakan perannya tidak saja

---

<sup>166</sup>Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 2

<sup>167</sup>Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 100

<sup>168</sup>Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership (Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam)*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hal. 193



sebagai instruktur dan pembuat kebijakan , tetapi juga sebagai delegator sekaligus koordinator.

#### **f. Agresifitas Kerja (*Aggressiveness*)**

Dalam sebuah organisasi, kinerja yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa anggota organisasi dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya. Performa yang dimaksudkan adalah kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktifitas dan diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi di atas telah terpenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan anggota organisasi untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Tampubolon, agresif dalam bekerja juga perlu diimbangi dengan variabel dan indikator perilaku lainnya. Tetapi dalam hal ini agresivitas menjadi bagian yang akan menjadi salah satu faktor dari budaya organisasi yang dapat berdampak bagi kepuasan kerja anggota aorganisasi.<sup>169</sup>

Agresifitas kerja menunjukkan sejauhmana orang-orang dalam sebuah organisasi bersikap agresif dan kompetitif dalam bekerja dan menjauhi sikap bersantai-santai, dalam upaya mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya bekerja keras dan persaingan dalam sebuah organisasi menjadi sesuatu yang positif di kalangan anggota organisasi guna meningkatkan kualitas produk dalam sebuah organisasi.

#### **g. Stabilitas (*Stability*)**

Secara konseptual, stabilitas kerja dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo. Karena itu, anggota organisasi harus mampu menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja. Stabilitas merupakan kemampuan yang

---

<sup>169</sup>Manahan P. Tampubolon, *Op.cit*, hal. 231

dimiliki oleh suatu komunitas untuk menghidupi dirinya sendiri dengan mempertahankan diri terhadap prinsip dasar yang dianut sehingga mampu untuk *survive* dengan meredam segala tekanan baik berasal dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) komunitas.

Stabilitas berkaitan dengan kemampuan menciptakan situasi yang kondusif sehingga sebuah komunitas bisa berjalan dengan baik, anggota komunitas bisa menjalankan aktivitasnya dengan lancar dan tenang dan semua program kegiatan dapat terlaksana secara optimal. Dalam prakteknya, stabilitas ini mempertahankan segala prinsip dasar untuk menjaga keseimbangan *input*, proses dan *output*. Akan tetapi dalam hal perubahan yang sifatnya untuk kemajuan maka komunitas tetap dinamis dengan mengedepankan inovasi dan kreatifitas.

Menurut Tampubolon, stabilitas kerja dalam teori juga berkaitan dengan kondisi fisik anggota organisasi. Performa yang baik dari anggota organisasi harus didukung dengan kesehatan yang prima dan ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, sehingga mampu mengendalikan (*dirve*) pekerjaan menjadi baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, akan menghasilkan performa yang tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.<sup>170</sup> Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinyu apabila anggota organisasi tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Pengertiannya, segala sesuatu yang bersifat konstan dan merupakan prinsip dasar dalam sebuah organisasi harus tetap dijaga kestabilannya agar tujuan yang terwujud sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sementara segala sesuatu yang bersifat dinamis dan bertujuan untuk peningkatan kualitas serta produktivitas, harus terus dikembangkan secara inovatif dan kreatif.

Berdasarkan uraian tentang persepsi subjektif dalam sebuah organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja di atas, dapat dikatakan bahwa apabila semua indikator dari budaya organisasi dapat dipenuhi, maka suatu budaya dengan karakteristik tertentu akan dapat dibentuk

---

<sup>170</sup>Ibid, hal. 231

dalam sebuah organisasi dan menjadi landasan filosofis bagi anggota organisasi. Dengan demikian, individu yang berperilaku sesuai dengan budaya organisasi mengindikasikan adanya kepuasan kerja.

Karena salah satu harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi.

Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui melalui keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, disiplin kerja dan prestasi kerja. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman, senang dan betah dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada guru mempengaruhi kehadiran dan kesungguhannya dalam pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki *outcomes* yang baik, dan dengan *outcomes* yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Demikian juga dalam sebuah lembaga pendidikan pondok pesantren khalafiyah. Sebagai lembaga keagamaan yang memiliki ciri kas dan distingtif dengan lembaga pendidikan lainnya, tentunya kepuasan kerja guru yang mengajar di pondok pesantren menjadi persepsi yang juga unik dan distingtif. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa guru yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan berkontribusi

terhadap pondok pesantren khalafiyah. Atas kontribusi tersebut, maka pondok pesantren khalafiyah akan menghasilkan output yang berkualitas, dan dengan output yang berkualitas maka lembaga pendidikan dapat memenuhi keinginan dan harapan baik dari sisi guru maupun siswa dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah merupakan persepsi terhadap sekumpulan nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan keyakinan yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan dalam upaya mewujudkan harapan-harapan guru di pondok pesantren khalafiyah yang menumbuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Indikator budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah meliputi inovatif memperhitungkan resiko, perhatian kepada masalah secara detail, orientasi hasil, orientasi masyarakat, orientasi tim kerja, agresif dalam bekerja, dan stabilitas kerja.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan telaah kepustakaan yang telah penulis lakukan, ada beberapa hasil penelitian berupa disertasi dan jurnal yang relevan, dimana penulis memfokuskan *state of the art review* dalam penelitian ini hanya sebatas persamaan dan perbedaan dari segi variabel. *Pertama*, jurnal “*Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance*”. Penelitian yang dilakukan oleh Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini, ini menghasilkan sebuah temuan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan daripada pengaruh total insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan.<sup>171</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan tema budaya organisasi dan kepuasan kerja, sementara perbedaannya pada lokasi penelitian, dimana penulis mengambil lokasi penelitian di pondok pesantren di Propinsi Jambi.

*Kedua*, jurnal “*Kepemimpinan Kiai dalam memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebu Ireng Jombang*”. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah, menghasilkan temuan adanya beberapa upaya kepemimpinan kiai dalam menjaga budaya pesantren adalah sebagai berikut: adanya proses seleksi yang berbeda, adanya proses sosialisasi, dan adanya tindakan manajemen puncak.<sup>172</sup> Persamaannya adalah sama-sama menggunakan tema budaya organisasi di pesantren, hanya saja bedanya pada kepemimpinan kyai dan lokasi pesantren, dimana penulis menggunakan variabel kepuasan kerja guru dan mengambil lokasi di Kabupaten Batang Hari Propinsi Jambi.

*Ketiga*, disertasi yang dilakukan oleh Dearlina Sinaga, dengan judul: “*Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pimpinan pada Universitas Swasta di Medan*”. Hasil Penelitiannya menemukan: Pertama, terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{31}=0.359$  (35.9%), ini berarti masih terdapat variable residu sebanyak 0.641 (64.1%). Kedua, terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur  $p_{32}=0.404$  (40.4%). ini

---

<sup>171</sup>Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini, *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance*, (Jakarta: Jurnal Manajemen Universitas Pancasila, 2015), Volume XIX, No. 01 Februari 2015

<sup>172</sup>Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebu Ireng Jombang*, dalam Jurnal Tsaqafah, (Jombang: Institut Keislaman Hasyim Asy'ari (IKAHA) Tebuireng, 2012), Vol. 8, No. 1, April 2012.

berarti masih terdapat variabel residu sebanyak 0.596 (59.6%).<sup>173</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah terdapat variabel yang sama yaitu: kepuasan kerja. Dan perbedaannya adalah Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sementara penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kualitatif.

*Keempat*, jurnal yang berjudul “*Pengaruh komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*”. Penelitian yang dilakukan oleh Iramayati, dkk., ini menghasilkan temuan bahwa: komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh pada kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie melalui kepuasan kerja pegawainya.<sup>174</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah terdapat dua variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu budaya dan kepuasan kerja. Perbedaannya pada penggunaan data kuantitatif, sementara penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kualitatif.

*Kelima*, disertasi yang ditulis oleh H. Achmad Badawi tahun 2013 dengan judul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Tangerang*”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada analisis deskriptif: lingkungan kerja cukup sampai dengan baik, disiplin kerja cukup sampai dengan baik, dan

---

<sup>173</sup>Dearlina Sinaga, “*Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pimpinan pada Universitas Swasta di Medan*”, (Jakarta: Disertasi, PPs Universitas Negeri Jakarta, Tahun 2011).

<sup>174</sup>Iramayati, dkk., *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*, dalam Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala (Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2015), Volume 4, No 3, Agustus 2015

motivasi kerja guru cukup sampai dengan baik. Kepuasan kerja guru cukup sampai dengan baik, kinerja guru baik.

Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Tangerang.<sup>175</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji kepuasan kerja guru, namun perbedaan penelitian ini lebih mencakup pada aspek Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru SMA. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti, berfokus pada kepuasan kerja guru di pondok pesantren.

*Keenam, disertasi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat".* Penelitian yang dilakukan Guntur Kertabudi menghasilkan temuan bahwa secara simultan budaya Organisasi dan koordinasi pengaruhnya cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 0,494, sedangkan epsilon sebesar 0,506 hal ini mengandung makna bahwa budaya organisasi dan koordinasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, namun demikian karena selama ini belum berjalan dengan baik pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, maka pengaruhnya terhadap pegawai belum berjalan optimal atau dengan perkataan lain masih rendah. Secara parsial, Budaya Organisasi memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, yaitu sebesar 0,243.

---

<sup>175</sup>Achmad Badawi, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Tangerang*. (Bandung: Disertasi, UNPAS, 2013)

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa Budaya Organisasi dan Koordinasi secara empirik memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Koordinasi dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.<sup>176</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama berfokus pada aspek budaya organisasi, namun yang menjadi perbedaan terletak pada subjek dan tempat penelitian.

*Ketujuh*, disertasi yang ditulis oleh Babun Suharto, yaitu: “*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Bawahan Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Di Jawa Timur*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di Jawa Timur, karena pemimpin tidak mampu menjalankan komitmen dengan disiplin tinggi, disamping itu karena pengaruh budaya. Sedangkan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan bawahan, kepemimpinan transaksional terhadap kinerja bawahan, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bawahan dan kepuasan bawahan terhadap kinerja bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di Jawa Timur mempunyai pengaruh langsung, positif dan signifikan.

Meskipun tidak dihipotesiskan dalam disertasi ini, namun hasil temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, tokoh masyarakat, komitmen dan budaya sangat mempengaruhi kepuasan bawahan.<sup>177</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yaitu kepuasan kerja. Namun

---

<sup>176</sup>Guntur Kertabudi, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat* (Bandung: Disertasi, UNPAS, 2013)

<sup>177</sup>Babun Suharto, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Bawahan Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Di Jawa Timur*. (Surabaya: Disertasi, Universitas Airlangga, 2011)



yang menjadi pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pada aspek metode, subjek dan tempat penelitian.

*Kedelapan*, disertasi yang ditulis oleh Herry Lisbijanto dengan judul: “*Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan Di Surabaya*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, tetapi *Servant Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi, serta Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan melalui Kepuasan Kerja ditemukan pengaruh tidak langsung signifikan antara *Servant Leadership* terhadap Kinerja Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

*Servant Leadership* yang dipersepsikan terbuka, peduli, diterima apa adanya dan pemahaman karyawan tentang nilai-nilai organisasi berdampak pada peningkatan organisasi jika merasakan kepuasan dalam bekerja. Ketua Koperasi Karyawan masih perlu memperbaiki contoh implementasi perilaku positif agar karyawan sukarela membantu rekan kerja menyelesaikan tugas.<sup>178</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan variabel yaitu pada aspek budaya organisasi. Adapun yang menjadi perbedaan adalah subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian-penelitian yang relevan di atas, secara teoretis memiliki hubungan atau relevansi dengan penelitian ini, secara konseptual dapat dijadikan sebagai acuan teori umum bagi peneliti dalam melakukan penelitian, karena variabel yang diteliti pada kajian terdahulu juga ada membahas tentang kepuasan kerja dan budaya organisasi yang juga merupakan tema yang diteliti dalam penelitian ini.

---

<sup>178</sup>Herry Lisbijanto, *Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan di Surabaya*, Program Doktor Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Surabaya: Disertasi, STIESIA, 2014)

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan memfokuskan pada tema budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Dilihat dari judul dan variabel penelitian di atas secara keseluruhan tidak ada yang sama persis dengan judul penelitian ini. Berdasarkan hasil studi *review* yang penulis lakukan, sejauh ini penelitian yang secara langsung membahas tentang budaya organisasi pondok pesantren dengan kepuasan kerja guru yang ditulis dalam satu penelitian belum ada ditemukan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Sukardi penelitian merupakan proses ilmiah yang mencakup sifat formal dan intensif. Karakter formal ini diartikan sebagai keterikatan terhadap aturan, sistematika, maupun cara penyajiannya agar memperoleh hasil yang valid dan diakui serta bermanfaat bagi kehidupan. Karakter intensif dimaksudkan dengan menerapkan ketelitian dan ketepatan dalam melakukan proses penelitian akan memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan, *problem solving* melalui hubungan sebab akibat, dan dapat diulang lagi dengan cara yang sama serta hasil yang sama pula.<sup>179</sup>

Oleh karena itu, penelitian merupakan kegiatan ilmiah untuk keperluan mengumpulkan data, menarik kesimpulan atas gejala-gejala tertentu dalam gejala empirik yang berpegang pada aturan-aturan baku untuk menguji, mengembangkan dan menemukan teori dengan fakta empiris baik di lapangan maupun studi kepustakaan. Seorang peneliti diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan berguna bagi kehidupan manusia. Meskipun dalam perkembangannya ranah penelitian semakin kompleks, tetapi aturan-aturan bakunya selalu sama dengan tujuan yang sama pula.

Sementara itu, Pendekatan Penelitian yang di gunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini dirancang agar hasil penelitiannya memiliki kontribusi terhadap teori. Penelitian ini berusaha mengungkapkan, menemukan, mengeksplor dan mengelaborasi informasi tentang budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari. Tujuan penelitian ini

---

<sup>179</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 4

adalah untuk menemukan fakta dan data di lapangan sebagaimana adanya. Untuk itu perlu dilakukan pengamatan dan wawancara mendalam yang didukung dengan studi dokumentasi yang valid agar dapat mengungkap fenomena-fenomena yang belum terungkap.

Secara konseptual, apa yang diangkat dari fenomena yang terjadi merupakan bahan bagi ilmuwan untuk menjadi bahan penyusunan teori baru.<sup>180</sup> Creswell mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah.<sup>181</sup>

Menurut Bungin, teori dalam penelitian ini menggunakan pendekatan induktif, dimana teori sesungguhnya adalah alat yang akan diuji kemudian dengan data dan instrumen penelitiannya.<sup>182</sup> Artinya, kalau dalam penelitian kuantitatif, teori dijadikan sebagai bekal utama dalam melakukan penelitian, karena penelitian tersebut bertujuan untuk menguji teori, sementara dalam penelitian kualitatif teori hanya sebagai pijakan awal dalam melakukan penelitian, sehingga teori yang sudah ada akan dikembangkan atau ditemukan teori-teori baru.

Penelitian ini dituntut untuk memahami bagaimana para subjek berpikir, berpendapat, dan berperilaku sesuai dengan apa yang ia lakukan sehari-hari dalam hidupnya secara natural, apa adanya dan tidak dibuat-buat. Hal itu dilakukan secara mendalam (*deeply*) dan terus menerus (*constinously*) sehingga peneliti menghabiskan waktunya dengan para subjek yang ditelitinya. Laporan hasil penelitiannya segera disusun di lapangan, sekalipun belum final. Perubahan dan penyempurnaan laporan

---

<sup>180</sup>Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 25

<sup>181</sup> John W. Creswell, *Education Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, Fourth Edition, (New York: Pearson, 2012), hal. 294. Lihat juga dalam Seto Mulyadi, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method* (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 47-48

<sup>182</sup>M. Burhan Bungin, ed., *Metodologi Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2017), hal.27.

sangat dimungkinkan selama penelitian berlangsung. Mengingat sifatnya yang demikian, penelitian kualitatif umumnya menggunakan sampel yang terbatas, namun sifatnya mendalam, dan penelitian berada di lapangan dalam waktu yang relatif lama.

Penelitian kualitatif ini disebut juga dengan penelitian naturalistik, yaitu penelitian yang bersifat atau mewakili karakteristik bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan yang sewajarnya atau sebagaimana adanya (*natural setting*) dengan tidak diubah kedalam bentuk angka atau bilangan. Menurut teori penelitian kualitatif, agar penelitiannya dapat betul-betul berkualitas, data yang dikumpulkan harus lengkap, yaitu data primer dan data sekunder.<sup>183</sup>

Secara lebih spesifik, penelitian ini memakai bentuk penelitian etnografi. Menurut Emzir, etnografi merupakan bentuk penelitian yang berfokus pada makna sosiologi melalui observasi lapangan tertutup dari fenomena sosiokultural.<sup>184</sup> Lazimnya, etnografi bertujuan untuk menguraikan suatu budaya secara menyeluruh, yakni semua aspek budaya secara menyeluruh, baik yang bersifat material seperti artefak budaya (alat, pakaian, bangunan, dan lain sebagainya) maupun yang bersifat abstrak seperti pengalaman, kepercayaan, norma dan sistem nilai kelompok yang diteliti.<sup>185</sup>

Penelitian ini juga berfokus pada suatu lingkungan masyarakat. Menurut Mulyadi, dkk, penelitian etnografi selalu menggunakan paradigma fenomenologi dalam melakukan penelitian, dimana paradigma ini bertujuan untuk mendapatkan makna dibalik fenomena.<sup>186</sup> Penekanannya justru terletak dari informasi apa adanya dalam kesadaran. Artinya peneliti harus menghilangkan segala prasangka, asumsi dan teori tentang

---

<sup>183</sup>Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta; Referensi (GP Press Group), 2013), hal. 100

<sup>184</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif* (Depok: rajawali Pers, 2019), hal. 143

<sup>185</sup>Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 160

<sup>186</sup>Seto Mulyadi, dkk., *Op.cit*, hal. 131

fenomena yang dimiliki peneliti. Disamping itu, fenomenologi memaknai kesadaran bukan hanya sekedar *awareness* tetapi *consciousness* yaitu meliputi alam prasadar dan tidak sadar.

Alasan memilih pendekatan penelitian ini adalah Untuk mengungkap fenomena dengan mempelajari sikap, pengetahuan, nilai, perilaku, ataupun keyakinan dari tiga pondok pesantren yang ada di Kabupaten Batang Hari yang memiliki latar belakang yang sama, yaitu Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Selain itu metode ini juga sesuai karena penelitian ini hendak mendapatkan wawasan tentang budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dan kepuasan kerja guru. Sebagaimana diketahui bahwa metode kualitatif dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menghasilkan generalisasi sebagaimana penelitian kuantitatif, yang memberlakukan berbagai prinsip hasil penelitian secara universal untuk semua kasus. Penelitian secara mendalam dimaksudkan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi pesantren dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari berdasarkan data yang ditemukan. Kemudian temuan yang dihasilkan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pengembangan teori yang sesuai situasi dan kondisi.

## **B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian**

### **1. Situasi Sosial**

Situasi sosial adalah lokasi atau tempat yang ditetapkan untuk melakukan penelitian. Karena penelitiannya adalah riset sosial atau lingkungan manusia atau budaya maka dinamakan dengan situasi sosial (*social setting*).<sup>187</sup> Situasi sosial merupakan suatu keadaan atau tempat

---

<sup>187</sup>Mukhtar, *Op.cit*, hal. 88.

dimana subjek itu berdomisili yang mempengaruhi kegiatan, keadaan dan yang berhubungan dengan perilaku subjek.

Sebagaimana juga halnya dijelaskan oleh Spradley dalam Sugiyono bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi *social situation* atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.<sup>188</sup> Situasi sosial yang dipilih saat ini mempertimbangkan, *pertama*, adanya permasalahan yang perlu diteliti. *Kedua*, kajian ini belum pernah dibahas oleh peneliti lain di setting yang sama. *Ketiga*, kemudahan akses data dari lapangan, dan *keempat* adanya kesamaan tipe dari lokasi penelitian yang dipilih.

Tempat (*place*) dalam penelitian ini adalah pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari. *Pertama*, Pondok Pesantren Zuhijjah yang beralamat di Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian. *Kedua*, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang beralamat di Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung, dan *ketiga*, Pondok Pesantren Darussyafiyah yang beralamat di Desa Kampung Pulau Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.

Pemilihan lokasi penelitian tersebut disebabkan ketiga pondok pesantren tersebut merupakan pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari, dimana tiga pondok pesantren tersebut memadukan kurikulum pendidikan formal (adanya lembaga pendidikan menengah pertama dan menengah atas) dan kurikulum salafiyah (berupa pengajian kitab kuning). Selain itu, ketiga pondok pesantren tersebut saat ini termasuk pondok pesantren yang sedang berkembang pesat dan menjadi representasi dari pondok-pondok lainnya yang ada di Kabupaten Batang Hari.

Pelaku (*actors*) dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik manusia yang berhubungan dengan tema budaya organisasi dalam

---

<sup>188</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 297

memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari yaitu pengasuh pondok pesantren, kepala madrasah yang ada di pondok pesantren, guru-guru pondok pesantren (*ustāz/ustāzah*), staf tata usaha, dan santri-santri.

Sementara itu aktivitas (*activity*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua situasi, kondisi, perilaku, dan kegiatan yang terkait tema budaya organisasi pondok pesantren dalam memberikan kepuasan kerja guru. Budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah ini mencakup semua tata nilai, norma, aturan-aturan, kegiatan dan ritual keseharian yang khas, diyakini, disepakati dan dijalankan bersama dan menjadi acuan serta pedoman di pondok pesantren tersebut. Sementara kepuasan kerja guru berkaitan dengan kenyamanan guru bekerja di pondok pesantren tersebut yang indikasinya dilihat dari kondisi fisik dan psikologis guru, kondisi lingkungan, gaji dan jaminan, interaksi dan komunikasi, serta pengawasan.

## 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang berada dalam situasi sosial yang ditetapkan sebagai pemberi informasi dalam sebuah penelitian atau dikenal dengan informan. Dinamakan subjek penelitian karena dalam penelitian kualitatif penelitiannya dilakukan secara terpusat pada orang yang diteliti, baik yang telah ditetapkan sebelumnya (*purposive sampling*) ataupun yang dimintai informasi secara bergulir (*snowball sampling*).<sup>189</sup> Oleh karena itu, subjek penelitian memiliki kedudukan sentral dalam penelitian karena data tentang gejala atau variabel atau masalah yang diteliti berada pada subjek penelitian.<sup>190</sup>

---

<sup>189</sup>Mukhtar, *Op.cit*, hal. 89

<sup>190</sup>Ulber Silalahi, *Metode penelitian Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 250. Sebagaimana juga dijelaskan oleh Musfiqon bahwa dalam penelitian kualitatif sumber informasi disebut dengan informan yaitu orang yang memberikan informasi tentang masalah penelitian. Informan ini dalam penelitian kuantitatif disebut dengan responden. Secara substansi informan dan responden memiliki kesamaan makna, hanya saja responden cenderung pasif karena hanya merespon apa yang disampaikan peneliti secara terbatas, sedangkan informan memberikan informasi secara mendalam, tidak



Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilaksanakan dengan subjek penelitian Di tiga Pondok Pesantren di Kabupaten Batang Hari. Di samping itu pula, subjek penelitian ini meliputi seluruh karakteristik yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan. Sesuai dengan kebutuhan data dan tujuan penelitian, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pimpinan pondok pesantren berjumlah 3 orang, guru-guru dan staf tata usaha/bendahara pondok pesantren berjumlah 15 orang, santri pondok pesantren berjumlah 7 orang, dan pihak-pihak lain yang diperlukan informasinya.

Dari subjek penelitian tersebut di atas peneliti juga berusaha mencari informasi-informasi dari pihak lain yang masih ada hubungan dengan budaya organisasi pesantren dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Untuk menentukan responden dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai pertimbangan agar informan-informan dapat diambil secara akurat dan terpercaya serta ditentukan terlebih dahulu. Meskipun tidak menutup kemungkinan adanya penambahan informan ketika diperlukan setelah memasuki wilayah penelitian.

Jadi, subjek dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, dimana informan telah ditetapkan sejak awal. *Purposive sampling* yang kadang disebut juga *judgement sampling* merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.<sup>191</sup> Pengambilan subjek dilakukan berdasarkan tujuan tertentu bukan berdasarkan strata, random ataupun daerah. Pengambilan subjek ini mempertimbangkan kemampuan informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, diantaranya informan yang memahami budaya yang ada di pondok pesantren dan kepuasan kerja guru seperti norma-norma, pembiasaan nilai-nilai, ritual keseharian, sejarah berdirinya pondok

---

kaku sesuai dengan fokus penelitian. Lihat Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Prestasi Putrakaraya, 2012), hal. 97

<sup>191</sup>Ulber Silalahi, *Op. cit*, hal. 272

pesantren, dan tata tertib serta data administrasi yang dibutuhkan berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Data adalah seluruh informasi empiris dan dokumentatif yang diperoleh di lapangan sebagai pendukung ke arah konstruksi ilmu secara ilmiah dan akademis.<sup>192</sup> Secara konseptual, data menjadi fakta empirik yang ditemukan selama proses penelitian dan digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Data dalam penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui atau memperoleh deskripsi tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja guru pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari. Selain itu data juga bermanfaat untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah yang muncul dalam penelitian. Keberadaan data menjadi sesuatu yang amat *urgen* dan menentukan bagaimana penelitian akan dihasilkan. Data yang dipergunakan dalam penelitian dan penulisan disertasi ini adalah terbagi atas dua jenis data, yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi, dimana data itu dapat berupa objek atau dokumen yang original, material mentah dari pelaku yang disebut *first hand information*.<sup>193</sup> Data ini berbentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dan informan serta sumber pertama, baik melalui observasi dimana peneliti terlibat langsung dilapangan, maupun melalui wawancara. Data Primer ini dapat saja berupa informasi, peristiwa atau tindakan yang

---

<sup>192</sup>Mukhtar, *Op.cit*, hal. 99.

<sup>193</sup>Ulber Silalahi, *Op. cit*, hal. 289

berkaitan dengan penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi pesantren dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Secara spesifik data primer yang diperoleh berkaitan dengan:

1. Budaya organisasi pondok pesantren di Kabupaten Batang Hari
2. Kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari
3. Budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru di pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, tapi telah berjenjang melalui sumber tangan kedua atau ketiga.<sup>194</sup> Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan.<sup>195</sup> Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, SMS, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

Dalam penelitian etnografi, data sekunder mempunyai posisi penting untuk mengeksplorasi asumsi penelitian (yang disebut dengan hipotesis awal). Data sekunder menjadi salah satu referensi data yang telah ada yang akan dibandingkan dengan data baru. Oleh karena itu, dalam penelitian etnografi dianjurkan untuk mengeksplorasi semua data sekunder baik yang berkaitan dengan topik maupun populasi penelitian sebelum peneliti pindah ke pengumpulan data primer.<sup>196</sup>

Oleh karena itu data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk melengkapi data primer. Data sekunder terdiri dari dua kategori

---

<sup>194</sup>Mukhtar, *Op. cit*, hal. 100.

<sup>195</sup>Ulber Silalahi, *Op.cit*, hal. 291

<sup>196</sup> Siti Kholifah dan I Wayan Suyadnya, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Berbagai Pengalaman dari Lapangan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 155-156

yaitu; *pertama*, internal data yaitu data yang tersedia dalam sebuah lembaga atau organisasi tempat penelitian dilakukan; *kedua*, eksternal data, yang diperoleh dari sumber-sumber luar yang meliputi keterangan-keterangan tertulis atau tidak tertulis yang dibutuhkan dalam penelitian, seperti historis lokasi penelitian.

Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk teknik dokumentasi rekam arsip dan perangkat fisik berupa data-data dan dari sumber kedua dalam bentuk tertulis, baik berupa buku, majalah, dokumentasi dan lain sebagainya, baik yang meliputi sejarah, program pendidikan, pedoman penyelenggaraan dan kegiatan pendidikan yang berkenaan dengan penelitian mengenai gambaran umum pondok pesantren di Kabupaten Batanghari, meliputi visi dan misi, historis dan geografis, struktur organisasi, keadaan guru/ustadz dan siswa/santri, tata tertib dan sanksi, pondok pesantren, data gaji guru dan data-data administratif lainnya.

## 2. Sumber Data

Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Sebagaimana dijelaskan oleh Ulber bahwa sumber data dapat dikumpulkan dari latar data (*data setting*). Latar data yang dimaksud adalah latar alamiah (*natural setting*) dimana fenomena atau peristiwa secara normal terjadi yang disebut *noncontrived setting* dan latar artifisial (*artifisial setting*), baik di laboratorium, rumah, jalan, dll. Selain itu sumber data juga dapat diperoleh dari dalam organisasi (*data intern*) atau luar organisasi (*data ekstern*).<sup>197</sup>

Arikunto juga menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>198</sup> Jadi, peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut informan, yaitu orang memberi informasi kepada peneliti. Sumber data berupa kejadian, kegiatan/aktivitas, proses

<sup>197</sup>Ulber Silalahi, *Op.cit*, hal. 289

<sup>198</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian”; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 172.

sesuatu, benda-benda, atau gerak sesuatu dapat diperoleh bila peneliti menggunakan teknik observasi. Sedangkan sumber data berupa dokumen, catatan, arsip, atau berita tertulis diperoleh ketika peneliti menggunakan studi dokumentasi.

Pemilihan sumber data ini digunakan untuk mendukung, mencari, dan menemukan fakta yang sebenarnya dari hasil observasi dan wawancara mendalam yang telah dilakukan maupun mengecek kembali data yang sudah ada sebelumnya (dokumentasi). Jadi sumber data penelitian ini diperoleh melalui:

1. Teori-teori tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini dan menjadi pedoman/langkah awal sebelum memulai penelitian.
2. Perangkat perundang-undangan yang menjadi sumber rujukan tentang profesi guru.
3. Lingkungan sosial pondok pesantren yang menjadi tempat penelitian dilakukan untuk menemukan data-data tentang lokasi, waktu, gejala, proses dan peristiwa, yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren dan kepuasan kerja guru.
4. Responden/informan yang menjadi pemberi informasi tentang budaya organisasi pondok pesantren dan kepuasan kerja guru.
5. Dokumen-dokumen yang menjadi pendukung dalam penelitian, seperti data visi misi, historis, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, tata tertib dan sanksi-sanksi serta data-data lainnya yang bisa dijadikan sumber pendukung dalam penelitian ini.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan hal terpenting dalam penelitian untuk mengungkap fakta-fakta empirik. Oleh karena itu data perlu dicari, ditemukan, dan dikumpulkan untuk selanjutnya dianalisis. Dalam pengumpulan data-data tersebut dibutuhkan teknik-teknik agar data yang terkumpul dapat terungkap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan observasi partisipatif pasif, wawancara mendalam dan mendalam serta studi dokumentasi.

Sebagai *key instrumen*, peneliti sendiri langsung melakukan observasi dan wawancara, karena berdasarkan manfaat empiris, metode pengumpulan data kualitatif yang paling independen terhadap semua metode pengumpulan data dan teknik analisis data adalah metode observasi dan wawancara. Sebagaimana dijelaskan oleh Creswell bahwa dalam penelitian etnografi, peran peneliti dianggap sebagai instrumen primer dalam pengumpulan data kualitatif.<sup>199</sup>

Selanjutnya masing-masing teknik pengumpulan data tersebut akan diuraikan berikut ini:

### **1. Observasi**

Nasution menyatakan bahwa observasi merupakan permulaan dari ilmu pengetahuan dan selalu harus kembali kepada observasi untuk mengetahui kebenaran ilmu itu. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Dengan observasi akan diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial yang sukar diperoleh dengan metode lain.<sup>200</sup>

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah observasi partisipatif pasif, dimana peneliti datang ke tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono bahwa partisipasi pasif (*passive participation*) adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti datang ke

---

<sup>199</sup>John W. Creswell, *Research Design; Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terjemahan Achmad Fawaid (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal. 294.

<sup>200</sup>Nasution, *Metode Research; Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 106

lokasi penelitian tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang ada.<sup>201</sup> Namun demikian tidak menutup kemungkinan digunakan juga observasi partisipan, apabila situasi sosial menghendaki demikian. Adapun data yang diambil dengan observasi adalah semua data berhubungan budaya organisasi pesantren dalam memberikan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini menggunakan observasi dengan maksud agar peneliti dapat mengamati langsung. Dengan demikian peneliti akan dapat memperoleh informasi apa saja yang dibutuhkannya, termasuk yang dirahasiakan sekalipun. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi lokasi pondok pesantren, lingkungan fisik pondok pesantren, ruang kerja/Kantor, ruang kelas, laboratorium dan sarana belajar lain, suasana/iklim lingkungan dan kebiasaan di pondok pesantren, aktivitas guru-guru, aktivitas santri dan warga, komunikasi dan interaksi warga pondok pesantren, ketersediaan fasilitas kerja guru, sikap dan dedikasi guru-guru dalam bekerja.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.<sup>202</sup> Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual. Adakalanya juga wawancara dilakukan secara kelompok, kalau memang tujuannya untuk menghimpun data dari kelompok.<sup>203</sup> Wawancara merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup, apa yang dipikirkan dan apa yang

---

<sup>201</sup>Sugiyono, *Op.cit*, hal. 312. Sebagaimana juga disebutkan oleh Sukmadinata bahwa pengamat partisipatif sangat sesuai dilakukan dalam penelitian etnografi karena pengamat berada dalam kegiatan yang dilakukan kelompok, tetapi menciptakan peranan tersendiri tanpa lebur dalam kegiatan kelompok yang diamati. Lihat Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal.112

<sup>202</sup>Deddy Mulyana, *Op.cit*, hal. 180.

<sup>203</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Op.cit*, hal. 216

dirasakan oleh seseorang tentang berbagai aspek kehidupan.<sup>204</sup> Jadi, Sebagaimana halnya observasi, wawancara dilakukan dengan tujuan dapat mengungkapkan hal-hal yang belum terungkap atau belum diketahui.

Dalam sebuah penelitian, observasi harus dilengkapi dengan wawancara, karena hasil pengamatan banyak yang menimbulkan tanda tanya bagi peneliti. Wawancara dimaksudkan untuk dapat memasuki dunia pikiran dan perasaan informan (suasana kebatinan). Lebih dari itu, wawancara dilakukan untuk mengetahui sesuatu yang berada dibalik apa yang tampak dari hasil observasi yang telah dilakukan. Data yang dihimpun dengan metode wawancara ini bersifat *snowball*, yakni menggelinding laksana bola salju. Wawancara akan berhenti sampai menemukan kejenuhan data.

Teknik wawancara yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Satori dan Komariah menegaskan bahwa wawancara mendalam dilakukan dalam konteks observasi partisipatif, dimana wawancara dilakukan secara terbuka untuk memperoleh informasi dan deskripsi kehidupan, perasaan, dan kejadian-kejadian penting dari informan.<sup>205</sup> Dalam penelitian kualitatif, kualitas informasi bukan pada jumlah informan yang telah diwawancarai, melainkan terhadap kualitas data yang telah dikumpulkan. Karena itu, kebutuhan informan tidaklah didasarkan pada pencapaian jumlah informan yang akan atau telah diwawancarai, melainkan didasarkan kedalaman informasi yang diperoleh dari informan berkaitan dengan masalah penelitian.<sup>206</sup>

Secara lebih spesifik, Kholifah dan Suyadnya menyebutkan bahwa dalam penelitian etnografi wawancara yang digunakan dapat diawali

---

<sup>204</sup>Nasution, *Op.cit*, hal. 114

<sup>205</sup>Djam'an satori dan Aan Komariah, *Op.cit*, hal. 130

<sup>206</sup> Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif; Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian KUalitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 143



dengan teknik wawancara sambil lalu, wawancara terstruktur hingga wawancara semi terstruktur.<sup>207</sup>

Wawancara terstruktur dan wawancara semi terstruktur, mengharuskan peneliti mengadakan kontak langsung dengan sumber data, baik dalam kondisi yang orisinal maupun dengan situasi yang dikondisikan sedemikian rupa. Objek yang dijadikan responden adalah kyai, guru, dan siswa. Hasil wawancara ini diharapkan tanpa adanya intervensi dari pihak lain.

Instrument penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara tidak terstruktur dan terstruktur, pedoman wawancara tidak terstruktur adalah wawancara dilakukan dengan menanyakan garis besar permasalahan yang diajukan, sedangkan wawancara yang menggunakan pedoman wawancara terstruktur dimana peneliti menyusun secara terperinci pertanyaan-pertanyaan dan peneliti hanya memberikan tanda ceklis pada pertanyaan yang sesuai. Metode ini merupakan salah satu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab.

Hal-hal yang diwawancarai adalah hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dan kepuasan kerja guru. Wawancara budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah seperti visi dan misi, aplikasi tata tertib dan sanksi, nilai-nilai dan norma, kebiasaan dan ritual, bahasa, dan lainnya. Sementara wawancara tentang kepuasan kerja guru berkaitan dengan situasi lingkungan, minat guru, interaksi dan komunikasi, jaminan kesejahteraan, promosi dan pembinaan, serta pengawasan.

### **3. Dokumentasi**

Schatzman dan Strauss dalam Mulyana menyebutkan bahwa dokumen historis merupakan bahan penting dalam penelitian kualitatif. Data dokumen ini diperlukan untuk melengkapi pengamatan dan

---

<sup>207</sup> Siti Kholifah dan I Wayan Suyadnya, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Berbagai Pengalaman dari Lapangan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 147

wawancara mendalam, seperti otobiografi, memoar, catatan harian, surat-surat, berita koran, artikel majalah, brosur, buletin, dan foto-foto.<sup>208</sup> Menurut Creswell, dokumen-dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif dapat berupa dokumen publik ataupun privat, dimana dokumen ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi tertulis kapan saja dan dapat menghemat waktu.<sup>209</sup>

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara, dimana hasil penelitian dapat lebih dipercaya jika didukung oleh dokumen. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif akan semakin tinggi jika melibatkan dan menggunakan studi dokumen. Karena selain murah dan mudah ditemukan, dokumen-dokumen juga berguna sebagai bukti (*eviden*) untuk suatu pengujian.<sup>210</sup>

Alasan memilih teknik pengumpulan data ini adalah data hasil penelitian menjadi penting karena peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks dimana hal itu terjadi. Peneliti akan dapat bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktian dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif. Dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi dokumen keadaan siswa dan guru, kondisi geografis, sarana dan prasarana, tata tertib dan sanksi, data gaji guru dan dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Data yang dianalisa dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data mengalir dan dilakukan melalui dua tahapan penganalisan. Pada tahapan pertama analisis data dilakukan sewaktu berlangsungnya pengumpulan data dan tahapan kedua dilakukan setelah selesainya proses pengumpulan data.

---

<sup>208</sup>Dedi Mulyana, *Op. Cit*, hal. 195

<sup>209</sup>John W. Creswell, *Op.cit*, hal. 269-270

<sup>210</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 175-181

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (*Triangulasi*), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas.<sup>211</sup>

Melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklarifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda.<sup>212</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Sebagaimana disebutkan oleh Emzir bahwa dalam penelitian etnografi, analisis merupakan suatu proses penemuan pertanyaan.<sup>213</sup> Oleh karena itu analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model Spradley, yang terdiri dari empat jenis yaitu: analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponen, dan analisis tema.

Menurut Emzir, analisis domain merupakan analisis objek penelitian dan situasi sosial untuk mendapatkan deskripsi secara umum dan menyeluruh. Analisis ini menghasilkan domain atau kategori yang dijadikan bekal untuk penelitian selanjutnya. Setelah diperoleh domain atau kategori secara menyeluruh lalu dijabarkan secara rinci untuk memperoleh kajian secara lebih dalam dari struktur internalnya sehingga dapat dilakukan pengamatan lebih fokus dan wawancara lebih mendalam yang disebut dengan analisis taksonomi.

---

<sup>211</sup>Sugiyono, *Op. cit* hal. 243.

<sup>212</sup>*Ibid*, hal. 244.

<sup>213</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Analisis Data* (Depok; Rajawali Pers, 2018), hal. 209

Tahap analisis selanjutnya adalah analisis komponensial dimana peneliti mencari dan menemukan ciri-ciri yang lebih spesifik dari setiap struktur internal dengan cara menemukan elemen-elemen yang kotradiktif maupun yang sama. Tahap terakhir adalah melakukan analisis tema budaya yaitu mencari hubungan di antara domain dan hubungan dengan keseluruhan, yang selanjutnya dinyatakan ke dalam tema-tema sesuai dengan fokus dan subfokus penelitian.<sup>214</sup>

Selanjutnya, secara lebih rinci akan diuraikan berikut ini:

### **1. Analisis Domain (*Domain Analysis*)**

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa langkah awal analisis dalam penelitian ini adalah analisis domain, dimana peneliti menemukan data dan mengolahkannya secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran secara umum dari situasi sosial yang diteliti. Gambaran dari situasi sosial itu harus diperoleh secara utuh untuk mengenal masalah secara umum. Menurut Musfiqon, hasil analisis menggunakan teknik domain ini lebih mengarah pada deskripsi gejala, fenomena atau fakta yang diteliti.<sup>215</sup>

Menurut Bungin sebagaimana disarankan oleh Spradley,<sup>216</sup> bahwa sehubungan dengan adanya kemungkinan domain yang variatif, maka diperlukan hubungan semantik (*semantic relationship*) yang terdiri dari enam langkah yang saling berhubungan, yaitu:

- a. Memilih pola hubungan semantik tertentu atas dasar informasi atau fakta yang tersedia dalam catatan harian peneliti di lapangan.
- b. Menyiapkan kerja analisis domain
- c. Memilih kesamaan-kesamaan data dari catatan lapangan
- d. Mencari konsep-konsep induk dan kategori-kategori simbolis dari domain tertentu yang sesuai dengan suatu pola hubungan semantik.
- e. Menyusun pertanyaan-pertanyaan struktural untuk masing-masing domain.

---

<sup>214</sup>Ibid, hal. 209-210

<sup>215</sup>Musfiqon, *Op.cit*, hal. 157

<sup>216</sup>M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 206

f. Membuat daftar keseluruhan domain dari seluruh data yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, analisis domain yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi domain yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dan kepuasan kerja guru. Meliputi jenis, ruang, sebab akibat, rasional/alasan, lokasi kegiatan, cara ke tujuan, fungsi, urutan/tahap, dan atribut.

## **2. Analisis Taksonomi (*Taxonomic analysis*)**

Setelah diperoleh data yang mendeskripsikan tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) secara utuh dan menyeluruh, selanjutnya domain-domain dari masing-masing deskripsi tersebut dipilih dan dikelompokkan berdasarkan hierarki tertentu untuk kemudian dianalisis lebih lanjut guna mengetahui makna yang lebih terfokus, detail dan menyentuh pada sub-sub domain dari domain masalah penelitian. Tahapan ini disebut dengan analisis taksonomi, seperti dijelaskan oleh Afrizal bahwa analisis taksonomi merupakan analisis tahap lanjutan dalam mencari dan merumuskan rincian dari domain-domain yang telah diperoleh.<sup>217</sup>

Jadi, bila dalam analisis domain memberikan hasil analisis yang luas dan umum, tetapi belum terperinci serta masih bersifat menyeluruh, maka dalam analisis taksonomi peneliti lebih terfokus pada suatu domain atau sub-sub domain tertentu. Menurut Musfiqon, sub-sub domain ini kemudian dianalisis dengan cara mengidentifikasi kesamaan-kesamaan data, lalu direduksi, kemudian data tersebut dimaknai sesuai kondisi kancah penelitian.<sup>218</sup> Dalam analisis taksonomi ini memang lebih berat tetapi kajian akan lebih mendalam dan peneliti akan mendapatkan temuan penelitian yang lebih eksploratif.

Karakteristik analisis taksonomi ini adalah sistematis dan berpola sistem. Artinya cara berpikir analisis taksonomi berbasis sistem karena

---

<sup>217</sup>Afrizal, *Op.cit*, hal. 182

<sup>218</sup>Musfiqon, *Op.cit*, hal. 159

menjadi kumpulan sesuatu yang saling terikat. Setelah mengidentifikasi komponen atau unit sistem peneliti melakukan kegiatan interrelasi, yaitu mengkaitkan antara unit satu dengan unit lain secara sistematis. Menurut Emzir, dalam etnografi, analisis taksonomi didefinisikan sebagai suatu pencarian untuk bagian-bagian dari budaya, hubungan antar bagian dan hubungannya dengan keseluruhan.<sup>219</sup>

Dalam penelitian ini, langkah-langkah analisis taksonomi meliputi; *langkah pertama*, memilih domain untuk dianalisis. *Langkah kedua*, melihat kesamaan berdasarkan pada hubungan semantik yang sama. *Langkah ketiga*, mencari istilah tercakup tambahan. *Langkah keempat*, mencari yang lebih luas, domain-domain yang lebih inklusif yang mungkin dimasukkan sebagai subbagian dari domain yang dianalisis. *Langkah kelima*, membangun taksonomi tentatif. *Langkah keenam*, melakukan observasi terfokus untuk memeriksa analisis. *Langkah ketujuh*, membangun taksonomi lengkap.

### **3. Analisis Komponensial (*Componential Analysis*)**

Setelah melakukan analisis secara lebih terfokus dan terperinci, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis komponensial. Menurut Satori dan Komariah, analisis komponen adalah mengorganisasikan elemen-elemen yang memiliki perbedaan atau kontras. Jika dalam analisis taksonomi ditemukan kesamaan jenis dan jenjang, maka dalam analisis komponensial dicari perbedaannya dari aspek jenis, proses, tujuan, urutan, alasan dan lainnya.<sup>220</sup>

Secara substansif, teknik analisis komponen memiliki kesamaan kerja dengan teknik analisis taksonomi. Hanya saja yang membedakan dari keduanya, kalau analisis taksonomi menganalisis domain atau kategori yang memiliki hubungan-hubungan yang sama, sementara dalam analisis komponen domain atau kategori yang kontras menjadi objek

---

<sup>219</sup>Emzir, *Op.cit*, hal. 237

<sup>220</sup>Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Op.cit*, hal. 221

analisisnya. Elemen-elemen yang kontras akan dipilih oleh peneliti yang selanjutnya akan dicari tema atau kategori yang dapat menampungnya.

Dalam analisis komponen ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara berulang-ulang untuk memperoleh hasil maksimal sesuai harapan peneliti. Analisis ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu; *tahapan pertama*, peneliti menampilkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan secara berulang-ulang dalam akses yang mudah dibaca. *Tahapan kedua*, peneliti melakukan pemilahan terhadap hasil observasi dan wawancara tersebut yang selanjutnya akan diseleksi untuk menemukan elemen-elemen yang kontras dengan cara membuat tabel untuk mencari dan menemukan pilahan subdomain yang kontras tersebut pada tahapan yang ketiga/terakhir.

#### **4. Analisis Tema Kultural (*discovering cultural themes analysis*)**

Menurut Bungin, teknik analisis tema mencoba mengumpulkan sekian banyak tema-tema, fokus budaya, etos budaya, nilai dari simbol-simbol budaya yang terkonsentrasi pada domain-domain tertentu.<sup>221</sup> Lebih jauh dari itu, analisis tema berusaha menemukan hubungan-hubungan yang terdapat pada domain-domain yang dianalisis sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang holistik, terpola, dalam suatu *complex pattern* yang akhirnya akan menampakkan ke permukaan tentang tema-tema atau faktor yang paling mendominasi domain tersebut dan mana yang kurang mendominasi.

Gunawan menjelaskan bahwa ada beberapa hal prinsip yang menonjol pada analisis ini yaitu; *pertama*, peneliti harus mampu melakukan analisis komponensial antar domain. *Kedua*, membuat skema sarang laba-laba untuk dapat membentuk domain-domain. *Ketiga*, menarik makna dari hubungan-hubungan yang terbentuk pada masing-masing domain. *Keempat*, menarik kesimpulan secara universal dan

---

<sup>221</sup>M. Burhan Bungin, *Op.cit*, hal. 213

holistik tentang makna persoalan sesungguhnya yang sedang dianalisis.<sup>222</sup>

Dalam analisis tema kultural ini, peneliti berupaya untuk menemukan benang merah yang dapat mengintegrasikan semua kategori atau domain yang telah melalui analisis taksonomi dan komponensial, sehingga akan tersusun konstruksi dari situasi sosial secara keseluruhan dan jelas sesuai dengan tema penelitian.

Maka dalam penelitian ini analisis tema budaya dilakukan untuk menemukan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dapat memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru. Pada tahap ini, yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Membaca secara cermat seluruh catatan yang berkaitan dengan budaya organisasai pondok pesantren khalafiyah dan kepuasan kerja guru.
- b. Memberikan topik-topik penting yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru.
- c. Menyusun tipologi
- d. Membaca pustaka yang berkaitan dengan budaya organisasai pondok pesantren khalafiyah dan kepuasan kerja guru.
- e. Merekonstruksi hasil analisis dalam bentuk deskripsi, narasi dan argumentasi tentang budaya organisasai pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru.

## **F. Uji Keterpercayaan Data**

Menurut Moleong,<sup>223</sup> untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Diantara teknik pemeriksaan untuk menguji keabsahan data tersebut, adalah:

<sup>222</sup>Imam Gunawan, *Op.cit*, hal. 215

<sup>223</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019), hal. 326-331



### 1. Perpanjangan Keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan ini menuntut peneliti untuk terjun langsung ke dalam lokasi dan waktu yang cukup panjang untuk mendeteksi dan memperhitungkan distorsi (penyimpangan) yang mungkin akan merusak data, baik distorsi peneliti secara pribadi, maupun yang distorsi yang ditimbulkan oleh responden, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

### 2. Ketekunan/keajegan pengamatan

Ketekunan/keajegan pengamatan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi karakteristik dan elemen dalam suatu situasi yang sangat relevan dengan permasalahan atau isu yang sedang diteliti dan memfokuskan secara terperinci. Peneliti berupaya mengadakan observasi atau pengamatan secara teliti dan rinci secara terus menerus terhadap faktor-faktor yang menonjol, dan kemudian peneliti menela'ahnya secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaa tahap awal akan kelihatan salah satu atau keseluruhan factor yang telah dipahami.

### 3. Triangulasi

Menurut Gunawan, triangulasi adalah suatu pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber.<sup>224</sup> triangulasi bukan bertujuan untuk mencari kebenaran, tetapi meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimiliki. Adapun tiga macam triangulasi yaitu denngan menggunakan sumber, metode, dan teori.

#### a. Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

---

<sup>224</sup>Imam Gunawan, *Op.cit*, hal. 218

#### b. Metode

Konsep triangulasi dengan metode mengaplikasikan adanya model-model pengumpulan data secara berbeda (pengamatan dan wawancara) dengan pola yang berbeda. Pada triangulasi dengan metode ini digunakan dua strategi, yaitu: (1) Pengecekan derajat kepercayaan data temuan hasil penelitian melalui beberapa teknik pengumpulan data, dan, (2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

#### c. Teori

Triangulasi dengan teori didasarkan pada asumsi bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa kepercayaannya hanya dengan satu teori. Artinya, fakta yang diperoleh dalam penelitian ini harus dikonfirmasi dengan dua teori atau lebih.

#### d. Triangulasi antar-peneliti.

Dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Namun orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai pihak untuk menjamin tingkat kepercayaan data, dan sekaligus mencegah timbulnya subjektivitas peneliti. Hasil data analisis inilah yang kemudian akan ditulis dalam bab temuan penelitian.

### **G. Rencana dan Waktu Penelitian**

Kegiatan penelitian mulai dari pembuatan proposal sampai dengan penyusunan tesis ini direncanakan selama enam bulan. Penelitian dilakukan dengan pembuatan proposal, kemudian dilanjutkan dengan perbaikan hasil seminar. Setelah pengesahan judul dan izin riset, maka penulis mengadakan pengumpulan data, verifikasi dan analisis data dalam

waktu yang berurutan. Hasilnya penulis melakukan konsultasi dengan pembimbing sebelum diajukan kepada sidang munaqasyah. Hasil sidang munaqasah dilanjutkan dengan perbaikan dan penggantian dan laporan tesis.

Secara spesifik, desain penelitian ini disusun dengan menggunakan tiga tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan dan pelaporan. Tahap pertama, merupakan tahap persiapan yang diawali dengan observasi pendahuluan dan kajian pustaka untuk penyusunan proposal. Tahap ini meliputi:

1. Mencari isu-isu yang unik di pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Isu yang ditemukan adalah adanya kepuasan kerja guru terhadap budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah.
2. Mengkaji sejumlah literatur yang relevan terkait dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja guru.
3. Mencari informasi tentang budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah.
4. Mengadakan studi pendahuluan (*grand tour*) berupa studi orientasi pada objek dan subyek yang akan diteliti untuk mengumpulkan data sementara secara umum. Setelah peneliti yakin, maka disusunlah draft penelitian yang dilanjutkan dengan penyusunan proposal.
5. Melakukan pengajuan proposal yang dilanjutkan dengan seminar proposal untuk memperoleh berbagai masukan dan perbaikan proposal dari para pembimbing/promotor. Hasil seminar proposal ini akan memberikan validasi dan justifikasi kelayakan penelitian disertasi untuk dilanjutkan dengan pengurusan izin riset guna legalitas pelaksanaan pengumpulan data penelitian.

Tahap kedua merupakan tahap pelaksanaan berupa pengumpulan data di lokasi penelitian sesuai dengan fokus dan tema penelitian. Tahap ketiga adalah tahap akhir yang meliputi penyusunan dan penulisan hasil analisis data, konsultasi promotor dan perbaikan, yang diakhiri dengan ujian disertrasi.

Secara lebih jelas, jadwalnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian:**

No	Kegiatan	Keterangan Bulan dan Tahun (2020 dan 2021)														
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
<b>1</b>	<b>Tahap pendahuluan</b>															
	a. Studi pendahuluan	√														
	b. Pengajuan judul Proposal	√														
	c. Penyusunan proposal	√														
	d. Pengajuan proposal	√														
	e. Seminar proposal Disertasi	√														
	f. Pengurusan izin riset	√	√													
<b>2</b>	<b>Pengumpulan Data</b>															
	a. Pengumpulan Data		√	√	√	√	√	√	√							
	b. Analisis Data						√	√	√	√						
	c. Penulisan Draf								√	√						
	d. Penyusunan Draf								√	√						
<b>3.</b>	<b>Tahap Akhir</b>															
	a. Penyusunan/penulisan laporan hasil penelitian									√	√					
	b. Konsultasi pembimbing			√	√	√	√	√	√	√	√					
	c. Perbaikan									√	√	√	√	√		
	d. Pengandaan disertasi														√	
	e. Ujian disertasi															√
	f. Wisuda															

*Catatan: Jadwal Berubah Sesuai Waktu*

**BAB IV**  
**DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN**  
**DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

**A. DESKRIPSI LOKASI**

**1. Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian**

**a. Historis dan Geografis**

Pondok Pesantren Zulhijjah merupakan salah satu pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari. Pondok pesantren yang beralamat di Kelurahan Teratai Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi itu berdiri pada tahun 1995 M/1415 H. Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan diketahui bahwa cikal bakal lahirnya Pondok Pesantren Zulhijjah diawali dari Pondok Pesantren Ramadhan yang beralamat di RT 05 Kelurahan Teratai. Dimana pada saat itu seluruh guru di Pondok Pesantren meninggalkan pondok tersebut dikarenakan tidak adanya lagi kesesuaian visi dan misi dengan pendiri yayasan.<sup>225</sup>

Peristiwa tersebut menggugah Bupati Batang Hari yang saat itu dijabat oleh Bapak H. Saman Khatib, SH untuk berinisiatif mengadakan pertemuan dengan guru-guru Pondok Pesantren Ramadhan diantaranya Drs. M. Lohot Hasibuan, KH. MN Perlindungan Hasibuan dan Ustaz Ahmad Hasan Daulay di rumah dinas Bupati pada tanggal 3 Syawal 1415 H. Hasil dari pertemuan itu adalah meneruskan perjuangan Pondok Pesantren Ramadhan dengan menempati gedung ex MTsN Muara Bulian yang merupakan tanah Pemda Batang Hari dan sudah dipinjamkaikan kepada Yayasan Pendidikan Islam Muara Bulian. Untuk itu semua guru diminta untuk berkumpul kembali dan KH. MN Perlindungan Hasibuan menjemput guru-guru yang sudah kembali ke Tapanuli Sumatera Utara.

---

<sup>225</sup> Wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan selaku Pengasuh Pondok Pesantren Zulhijjah pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020.

Setelah kesepakatan tersebut berlangsung, para santri yang telah berhenti kembali berdatangan kembali. Proses belajar mengajar yang terbengkalai dan belum tuntas di Pondok Pesantren Ramadhan dilanjutkan kembali di tempat yang baru. Nama Zulhijjah dipilih dengan alasan historis, dimana bertepatan pada bulan Zulhijjah tahun 1415 H, Drs. KH. M. Lohot Hasibuan, KH. MN. Parlindungan Hasibuan, Ustaz Ahmad Hasan Daulay, H. Muallim Hasibuan sepakat untuk memberi nama dengan Pondok Pesantren Zulhijjah dengan Pembagian tugas sebagai berikut:

1. Pimpinan : Drs. KH. M. Lohot Hasibuan
2. Wakil Pimpinan : KH. MN. Perlindungan Hasibuan
3. Kepala MTs : Ahmad Hasan Daulay
4. Kepala MA : H. Muallim Hasibuan

Seiring berjalannya waktu, proses belajar mengajar semakin kondusif dan mampu berjalan dengan normal. Perlahan tapi pasti sarana dan prasarana pondok pesantren pun mulai dilengkapi. Administrasi pembelajaran mulai tertata dengan rapi. Akan tetapi, ada kendala dalam hal izin operasional Madrasah Tsanawiyah yang belum juga dikeluarkan oleh Departemen Agama berkaitan dengan kendala teknis, padahal waktu itu para santri akan menghadapi Ujian Nasional.

Akhirnya untuk mengatasi masalah tersebut, muncullah ide pembuatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional, dengan harapan izin operasional yang lebih mudah dan para santri bisa tetap mengikuti Ujian Nasional. Maka berkat pertolongan Allah SWT, surat izin operasional SMP Pondok Pesantren Zulhijjah telah dikeluarkan oleh antor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Jambi pada tahun 1998 dalam waktu tiga bulan.

Dengan adanya dualisme lembaga pendidikan, maka prosedurnya penerimaan santri baru ada yang sebagian masuk di SMP dan sebagian lainnya ada yang masuk di MTs. Sementara itu santri lama masih tetap

menunggu keluarnya izin operasional dari Departemen Agama untuk Madrasah Tsanawiyah Zulhijjah. Akhirnya setelah melalui penantian panjang, surat izin itupun keluar, sehingga di Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari: Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Zulhijjah (MTs PP Zulhijjah), Sekolah Menengah Pertama Pondok Pesantren Zulhijjah (SMP PP Zulhijjah) dan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Zulhijjah (MA PP Zulhijjah).

Dari waktu ke waktu, perkembangan Pondok Pesantren Zulhijjah semakin meningkat pesat. Hal tersebut mengakibatkan ruang dan tempat belajarpun tidak memadai dan biayapun tidak mencukupi. Maka untuk efisiensi tempat dan pembiayaan, pada tahun 2001 MTs Pondok Pesantren Zulhijjah di gabung ke SMP Pondok Pesantren Zulhijjah, dan selanjutnya tahun 2005 MA PP Zulhijjah menjadi SMA Pondok Pesantren Zulhijjah sampai sekarang.

Saat ini, Pondok Pesantren Zulhijjah sudah memiliki tanah dan bangunan sendiri, walaupun belum mencukupi 100% dengan jumlah santri 783 orang, dan semuanya mukim (tinggal di asrama atau pondok). Bangunan-bangunan pondok pesantren juga semakin dilengkapi dari waktu ke waktu. Ruang kelas-ruang kelas, kantor, laboratorium, musholla dan perumahan guru dibangun secara permanen sesuai kebutuhan, dengan sarana prasarana yang meskipun belum lengkap, tetapi sudah mampu memfasilitasi kegiatan pembelajaran santri.<sup>226</sup>

Secara geografis, lokasi Pondok Pesantren Zulhijjah terletak di Kecamatan Muara Bulian, tepatnya di Jalan Gajah Mada RT 17 RW 01 Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Pondok Pesantren ini menempati lahan seluas 7000 M<sup>2</sup>, dengan luas pekarangan: 5425 M<sup>2</sup> dan luas bangunan: 1575 M<sup>2</sup>.<sup>227</sup> Adapun batas batasnya adalah:

1) Sebelah Barat berbatasan dengan IAI Nusantara Batang Hari.

---

<sup>226</sup>Observasi lingkungan Pondok Pesantren Zulhijjah tanggal 24 dan 28 April 2020

<sup>227</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian

- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan penduduk.
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan rumah penduduk dan jalan
- 4) Sebelah Utara berbatasan dengan Kampus PGSD Universitas Jambi.

Berdasarkan batasan-batasan wilayah di atas, diketahui bahwa lokasi Pondok Pesantren Zulhijjah sangat strategis karena terletak di kawasan pendidikan dan di jalur jalan raya yang menghubungkan antara kabupaten dan provinsi. Kondisi tersebut menjadikan Pondok Pesantren Zulhijjah sangat mudah dijangkau.

Sistem pendidikan yang diterapkan di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah mengkombinasikan antara Pendidikan Salafiyah dan Pendidikan Modern dengan kaidah :

المحافظة على القديم الصالح والأخذ بالجديد الأصلح

Yang diartikan dengan: “memelihara tradisi salafiyah yang baik dipadukan dengan sistem modern yang lebih baik”.

Pondok Pesantren Zulhijjah memiliki visi: “Mencetak anak bangsa menjadi kader Ulama yang berakhlakul karimah, nasionalis, serta beraqidah Ahlus Sunnah Waljama’ah”. Sementara misinya antara lain:

- 1) Mempersiapkan generasi yang berkepribadian Indonesia, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
- 2) Mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas serta beraqidah Ahlus Sunnah Waljama’ah.<sup>228</sup>

Berdasarkan dokumentasi Pondok Pesantren Zulhijjah,<sup>229</sup> susunan kepengurusannya adalah sebagai berikut:

Pimpinan	: Drs. KH. M. Lohot Hasibuan
Wakil Pimpinan	: KH. MN. Perlindungan Hasibuan
Bendahara	: Fakinah Herliani, S.Ag, M.Sy
Kabid. Pendidikan	: Evendi Rambe
Kabid. Kesiswaan	: Pahrudin Rambe
Kabid. Keamanan	: Toib Lubis, S.Pd.I, M.Pd.I

---

<sup>228</sup>ibid

<sup>229</sup>ibid



Kabid. Kebersihan	: Dakman Dalimunthe
Kabid. Ibadah	: Haryanto Alfajry
Kabid. Sosial	: Mirwan Pulungan, S.Pd.I
Kabid. Poskestren	: Habibi Pardi saputra, S.Pd.I, M.Pd
Kepala Salafiyah	: Drs. KH. M. Lohot Hasibuan
Kepala SMA	: Irmanto, S.Pd
Kepala SMP	: KH. MN. Perlindungan Hasibuan

Berdasarkan dokumentasi profil, Pondok Pesantren Zulhijjah merupakan pondok pesantren *khalafiyah* yang menggabungkan antara kurikulum nasional dan kurikulum pesantren, dimana jenjang pendidikannya terdiri dari: Pondok Pesantren Salafiyah, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pondok Pesantren Zulhijjah, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Pondok Pesantren Zulhijjah. Kurikulum nasional menggunakan Kurikulum 2013, sementara kurikulum pondok pesantren mempelajari kitab-kitab kuning. Selain menyelenggarakan kegiatan pembelajaran formal, Pondok Pesantren Zulhijjah juga mengadakan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di luar jam pembelajaran formal, meliputi: *muḥaḍarah* (ceramah), Tilawah al-Qur'an, barzanji nazam, *khat* al-Qur'an, *fahm* al-Qur'an, *syarḥ* al-Qur'an, tafsir al-Qur'an, dan olah raga.<sup>230</sup>

#### **b. Keadaan Tenaga pendidik dan Santri**

Tenaga pendidik dan santri (siswa) merupakan unsur utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Tenaga pendidik adalah aktor sentral yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembelajaran dan menjadi penentu keberhasilan dalam pendidikan. Berhasil atau tidaknya santri (siswa) dalam pembelajaran tergantung dari kepiawaian dan kualitas guru-gurunya dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Sebagai lembaga pendidikan yang berbasis agama Islam, guru-guru di Pondok Pesantren zulhijjah mayoritas adalah lulusan dari pondok

---

<sup>230</sup>Ibid

pesantren atau sekolah-sekolah berbasis agama. Hanya sebagian kecil guru lulusan sekolah umum, dimana mereka mengajar mata pelajaran umum di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Zulhijjah. Berdasarkan dokumen administrasi, diketahui bahwa di Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari guru Pondok, guru SMP, dan guru SMA. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1.**

**Keadaan Guru di Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun 2020<sup>231</sup>**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Bidang Studi yang Diajarkan
1	Drs. H.M. Lohot Hasibuan	Pimpinan	PP. NU Paringgonan/ S 1 IAIN Jambi	-
2	H.M.N Perlindungan Hasibuan	Kepala SMP	PP. Musthofawiyah / PTKU Islamic Center Medan	Fiqh, Ushul fiqh, Qawa'idul fiqh
3	Irmanto, S.Pd	Kepala SMA	S1 Fisika FKIP UNJA	Fisika
4	Mariani Daulay, S.P	Wakakur SMA	S1 Pertanian IPB	Matematika
5	Drs. Tamsir	Guru SMA	S1 PP IPS IKIP Surabaya	Sejarah
6	Poniah, S.E	Guru SMA	S1 Ekonomi FKIP UNJA	Ekonomi
7	Welmi, S.Pd	Guru SMA	S1 B. Indonesia UBH	A. Indonesia
8	Taridi, S.Pd	Guru SMA	S1 B. Inggris UNILA	B. Inggris
9	Nurdin, M.Pd	Guru SMA	S2 IAIN STS Jambi	Matematika
10	Eli Suryani, S.Ag	Guru SMA	S1 Biologi IAIN	Biologi
11	Yesi Linda, S.Pt	Guru SMA	S1 Peternakan UNJA	Sejarah
12	Rosnelly, S.Ag	Guru SMA	S1 PAI Tarbiyah	PAI
13	Dian Novita, S.Pd	Guru SMA	S1 B. Indonesia FKIP UNJA	B. Indonesia

<sup>231</sup>Dokumentasi Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun Pelajaran 2019/2020

14	Siti Hadijah, S.Ag	Guru SMA	S1 B.Arab IAIN STS Jambi	PKn
15	Agus Triyono, S.Si	Guru SMA	S1 Sain UMH Surakarta	Geografi
16	Eka Nirmala Sari, S.Kom	Guru SMA	S1 Komputer UNBARI	Prakarya
17	Masdinar Lubis, S.E	Guru SMA	S1 Ekonomi STIE AN	Ekonomi
18	Nesi Eka Putri, S.Pd	Guru SMA	S1 Sosiologi STKIP PGRI	Sosiologi
19	Gina Aprilianti, S.Pd	Guru SMA	S1 Matematika Sumbar	Matematika
20	Dwi Oktaviana, S.Pd	Guru SMA	S1 B. Inggris UMS	B.Ingggris
21	Pakinah Herliyani, S.Ag, M.Sy	Guru SMA	S2 Syariah IAIN STS Jambi	BK
22	Safriana Hasibuan, S.Pd.I	Guru SMA	S1 PAI Tarbiyah	PAI
23	Adek Miraini, S.Pd	Guru SMA	S1 PGSD FKIP UT	Seni Budaya
24	Hendri Agus Bustommy	Ka. Perpustakaan	MAN	-
25	Dian Riastuti, S.Pd	Guru SMA	S1 Kimia UNJA	Kimia
26	Sety Indriastuti, S.Pd	Guru SMA	S1 Porkes UNP	Penjaskes
27	Nurhaida Harahap	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Al-Qur'an, Fiqih, Tajwid
28	Sarwani Nasution	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Hadis, bahasa Arab
29	Pahrudin Rambe	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Al-Qur'an, Nahwu, Imla', Shiroh
30	Tahan Nasution, S.Pd.I	Guru Pondok	PP. Darussalam Parmeraan/S1	Balaghoh, Tashawuf, bahasa Arab
31	Evendi Rambe	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Tafsir, Tashawuf, Hadis, Ibadah
32	Fatmawati, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Fiqih, Tajwid, Imla',

				Tashawwuf, Tafsir
33	Sopiah, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Tauhid
34	Dakman Dalimunte	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru/S1	Al-Qur'an, Fiqih, Nahwu
35	Masroni Harahap	Guru Pondok	PP. Islamiyah Pintu Padang	Hadis, Khat. Ibadah
36	Mirwan Pulungan	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Faraidh, shorof, shirah
37	Marzani, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Tafsir
38	Ruspani Siregar, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Nahwu, Imla', Tajwid
39	Syamsidar, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Shorof, bahasa Arab
40	Taufiq, S.Pd.I, M.Sy	Guru Pondok	S2	Tafsir, Nahwu, Imla'
41	Habibi Parda Saputra Hsb, S.Pd.I, M.Pd.I	Guru Pondok	S2	Al-Qur'an, Mantiq, That. Ibadah, Ushul fiqh, Imla', Balaghoh
42	Toib Lubis, S.Pd.I, M.Pd.I	Guru Pondok	S2	Tauhid, Balaghah, Imla', Mustholah hadis
43	Hendra Nasution, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Nahwu, Imla'
44	Tajuddin	Guru Pondok	PP. Nurul Iman Jambi	Akhlak, shiroh
45	Mukhlasin, S.HI	Guru Pondok	S1	Balaghah, bahasa Arab
46	Sidarni, S.Pd.I	Guru Pondok	S1	Tajwid, Hadis, Akhlak, Fiqih
47	Syamsuri, S.Sy, al-Hafizh	Guru Pondok	S1	Shiroh, bahasa Arab
48	Mohd. Adi Anhar Harahap	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	That. Ibadah, Shiroh
49	Mahdi Nasution, A.Ma	Guru Pondok	D2	Al-Qur'an, Akhlak
50	Haryanto Al-Fajri	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah	Al-Qur'an, Shiroh, Fiqih, Us

			Purba Baru	hul fiqh, Ilmu Tafsir, Balaghah
51	Sulfahmi Nasution, S.Pd.I	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Tauhid, That. Ibadah, Fiqih
52	Muhammad Ali Umar Pulungan, S.Pd.I	Guru Pondok	PP. Musthofawiyah Purba Baru	Shorof
53	Sukri Masduki	Guru Pondok	PP. Bustanul Hidayah	Shorof
54	Salamudin, S.Pd	Guru SMP	S1 MIPA	IPA
55	Rahman Ali	Guru SMP	D1 MTK	MTK
56	Lisa Riadi, S.Pd	Guru SMP	S1 Kimia	IPA
57	Daryani, SP	Guru SMP	S1 Pertanian	IPA
58	Siti Zulaiha, S.Pd.I	Guru SMP	S1 PAI	PAI
59	Suriyati, S.Pd	Guru SMP	S1 Guru Kelas	Seni Budaya
60	Rosidah, S,HI	Guru SMP	S1 Muamalah	PAI
61	Ali Mukhtar, SP	Guru SMP	S1 Agribisnis	PKn
62	Afsah Rummia, S.Pt	Guru SMP	S1 Peternakan	IPS
63	Siswati, S.Sos	Guru SMP	S1 Sospol	IPS
64	Maisarah Guswita	Guru SMP	D 1 Komputer	TIK/Mulok
65	Rizki Amelia, S.Pd	Guru SMP	S 1 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
66	Nilawati, S.Pd.I	Guru SMP	S1 PAI	PAI
67	Siti Juhairiyah, s.Pd.I	Guru SMP	S1 PAI	PAI
68	Syazali, S.Pd.I	Guru SMP	S1 PAI	PAI
69	Zuryati, S.Pd	Guru SMP	S1 Ekonomi	IPS
70	Eza Kawaguzi, S.Pd	Guru SMP	S1 Pendidikan Olah raga	PENJAS
71	Darmawanti, S.Pd	Guru SMP	S1 BK	BK
72	Edi Simbolon	Guru SMP	S1 PAI	PAI
73	Adrianto Idris, S.P	Guru SMP	S1 Pertanian	IPA
74	Khodijah, AM	Guru SMP	D2 Guru Kelas	PKn
75	Risda Dewi, S.Pd	Guru SMP	S1 MTK	MTK
76	Eva Febriyanti, S.Pd	Guru SMP	S1 IPA	IPA
77	Firmasari Harahap	Guru SMP	S1 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah berjumlah 77, dimana dari jumlah tersebut berjenis kelamin laki-laki 35 orang dan perempuan sebanyak 42 orang. Dari jumlah tersebut dapat dirincikan kualifikasinya yaitu 1 orang tamatan SMA, 12 orang tamatan dari pondok pesantren, 5 orang tamatan D2, 54 orang tamatan S1 (strata satu) dan 5 orang tamatan S2 (strata dua). Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa keberadaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Zulhijjah sangat mendukung untuk melaksanakan proses pembelajaran baik dengan kurikulum formal (SMP/SMA) maupun kurikulum pondok (diniyah).

Sementara itu, dari segi santrinya diketahui bahwa Pondok Pesantren pada tahun ajaran 2020/2021 memiliki 610 orang santri, yang berasal dari desa-desa yang tidak hanya dari Kabupaten Batang Hari, tetapi juga dari beberapa wilayah yang tersebar di Provinsi Jambi. Saat ini Pondok Pesantren Zulhijjah memiliki lembaga SMP, SMA, dan Diniyah. Secara lebih detail, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.2.**

**Keadaan Santri di Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun 2020<sup>232</sup>**

No	Kelas Diniyah	Kelas Formal	Jumlah Santri		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	Ula	SMP	96	110	206
1	Wustho	SMP/SMA	169	188	357
2	Ulya	SMA	78	142	220
	Jumlah		343	440	783

Dari tabel di atas, diketahui bahwa santri yang berjumlah 783 orang, terdiri dari 343 orang santri laki-laki dan 440 orang santri perempuan, dengan rincian santri Ula yang merangkap SMP berjumlah 206 orang, santri Wustho yang merangkap SMP dan SMA berjumlah 357

<sup>232</sup>Dokumentasi Jumlah Santri Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun Pelajaran 2019/2020

orang, dan santri Ulya yang merangkap SMA berjumlah 220 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, seluruh santri yang mondok di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah santri mukim, yaitu santri yang menetap dan tinggal di pondok.

### **c. Keadaan Sarana dan Prasarana**

Selain tenaga pendidik dan peserta didik, sarana dan prasarana juga menjadi hal paling vital dalam sebuah proses pembelajaran. Sarana dan prasarana merupakan bagian urgen yang dapat menentukan kualitas sebuah lembaga pendidikan, karena keberadaan sarana dan prasarana menjadi salah satu pendukung utama yang dapat meningkatkan optimalisasi sebuah pembelajaran.

Pada awal didirikan, sarana dan prasarana yang dimiliki masih jauh dari kata layak. Asrama putri yang masih berdinding papan, gedung yang masih semi permanen dengan kondisi ruangan yang cukup memprihatinkan, dan belum adanya laboratorium dan perpustakaan, serta keadaan musholla yang belum berdinding penuh. Seiring berjalannya waktu, sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Zulhijjah semakin memadai untuk ditempati dan digunakan dalam proses pembelajaran. Lokasi tanah dan gedung-gedung yang ditempati saat ini adalah milik sendiri meskipun sebelumnya dipinjamkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Batang Hari.<sup>233</sup>

Fasilitas yang ada meliputi ruang pimpinan, ruang tata usaha, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang guru, laboratorium, dan lapangan yang dapat digunakan untuk berbagai kegiatan santri. Sementara untuk tempat bermukim, sebagian santri putra ada yang tinggal di gubuk-gubuk kecil dan sebagian lainnya tinggal di asrama yang disediakan oleh pondok pesantren. Sementara santri putri tinggal di asrama yang sudah disediakan pondok pesantren.<sup>234</sup>

---

<sup>233</sup>Wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

<sup>234</sup>Observasi lingkungan Pondok Pesantren Zulhijjah tanggal 24 April 2020

Adapun sarana yang dimiliki Pondok Pesantren Zuhijjah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3.**  
**Sarana dan Prasaran Pondok Pesantren Zuhijjah 2020<sup>235</sup>**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	20.000	m <sup>2</sup>
2	Ruang Pimpinan	1	buah
3	Ruang Wakil Pimpinan	1	buah
4	Ruang Tata Usaha	2	buah
5	Ruang Guru	2	buah
6	Ruang Perpustakaan	2	buah
7	Ruang Belajar	22	buah
8	Ruang Laboratorium	2	buah
9	Ruang UKS/Poskestren	1	buah
10	WC Guru	2	buah
11	WC Santri	15	buah
12	Asrama Putra	5	pintu
13	Asrama Putri	14	pintu
14	Lapangan Volly	1	buah
15	Lapangan Tennis meja	1	buah
16	Kursi Guru	31	buah
17	Meja Guru	31	buah
18	Kursi Siswa	577	buah
19	Meja Siswa	289	buah
20	Masjid	1	buah
21	Perumahan Guru	15	pintu
22	Penginapan Tamu	1	pintu
23	Lemari	2	unit

<sup>235</sup>Dokumentasi Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Zuhijjah Tahun Pelajaran 2019/2020



24	Loker	1	unit
25	Papan tulis	22	buah
26	TV	5	buah
27	Mobil	3	unit
28	Kursi tamu	2	set

Berdasarkan data di atas, secara menyeluruh sarana dan prasarana yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah cukup memadai untuk menunjang berjalannya proses pembelajaran secara optimal, hanya saja laboratorium IPA yang belum lengkap sehingga belum bisa menunjang pembelajaran IPA dengan baik. Sementara itu, untuk laboratorium komputer sarannya sudah cukup memadai yaitu ada 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik.<sup>236</sup> Hanya saja pemanfaatannya yang belum optimal, dimana komputer-komputer tersebut hanya digunakan ketika ujian nasional saja.<sup>237</sup>

## **2. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung**

### **a. Historis dan Geografis**

Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah merupakan salah satu pondok pesantren tertua yang ada di Kabupaten Batang Hari, beralamat di Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari, sekitar 45 Km dari Kota Jambi dan sekitar 15 KM dari kota Muara Bulian. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi, diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah berdiri pada tanggal 19 Mei 1988, di

---

<sup>236</sup>Observasi sarana dan prasarana Pondok Pesantren Zulhijjah pada tanggal 24 April, 6 Mei dan 6 Juni 2020.

<sup>237</sup>Wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

atas tanah Pribadi KH. Abdul Muid Shofi yang telah diwakafkan untuk yayasan Darusy Syafiiyah seluas 6,5 hektar.<sup>238</sup>

Secara geografis, lokasi Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah terletak di Kecamatan Pemayung, tepatnya di Jalan Lintas Jambi Muara Bulian KM 45 Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Pondok Pesantren ini menempati lahan seluas 10.000 M<sup>2</sup>, dengan luas pekarangan: 8.800 M<sup>2</sup> dan luas bangunan: 1.200 M<sup>2</sup>.<sup>239</sup> Adapun batas batasnya adalah:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan jalan raya.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan lahan penduduk.
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan lahan penduduk.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan kebun penduduk.

Secara historis, Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah didirikan oleh KH. Abdul Muid Shofi. Pendirian Pondok Pesantren tersebut dilatarbelakangi keprihatinan KH. Abdul Muid Shofi terhadap banyaknya anak-anak Desa Kampung Pulau yang putus sekolah karena kesulitan untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi jenjangnya, padahal keinginan anak-anak tersebut cukup tinggi untuk melanjutkan sekolah mereka, tetapi terkendala jarak dan biaya.

Maka untuk membantu anak-anak tersebut dapat melanjutkan sekolah mereka, KH. Abdul Muid Shofi dibantu oleh keluarga dan masyarakat desa setempat berinisiatif untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan yang dapat membantu anak-anak Desa Kampung Pulau pada khususnya dan daerah Jambi pada umumnya, untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, KH. Abdul Muid Shofi juga melihat pada masa itu belum ada lembaga/yayasan yang mendirikan pondok pesantren.

Dengan bantuan keluarga dan masyarakat yang ada di sekitar lingkungannya, KH. Abdul Muid Shofi mendirikan lembaga/yayasan yang

---

<sup>238</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020 dan Dokumentasi Buku Panduan Santri Darusy Syafiiyah Tahun 2019/2020

<sup>239</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah Tahun 2019/2020

saat itu diberi nama “*Darul Arqam*”. Setelah beberapa bulan lembaga tersebut berdiri, ternyata menimbulkan prasangka-prasangka kurang baik dengan penggunaan Darul Arqam. Oleh karena itu, nama tersebut kemudian diganti menjadi “*Darusy Syafiiyah*”.

Pondok pesantren yang berdiri pada tanggal 19 Mei 1988 tersebut, dipimpin langsung oleh sang pendiri yaitu KH. Abdul Muid Shofi. Sebagai pimpinan sekaligus pendiri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, KH. Abdul Muid Shofi telah mampu mengembangkan pondok pesantren tersebut menjadi semakin baik, baik dalam bidang pembangunan maupun bidang akademik. Hal ini dibuktikan dengan sarana dan prasarana santri yang setiap tahunnya semakin membaik. Seperti halnya asrama, lokal dan bangunan-bangunan pondok lainnya.

Di bawah kepemimpinan tangan dingin KH. Abdul Muid Shofi, Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah telah mendirikan lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan tersebut. Lembaga pendidikan itu berupa Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) pada tahun 1991, serta mendirikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) pada tahun 1993, yang saat ini telah berganti menjadi Diniyah Takmiliah Awwaliyah (DTA).

Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah yang berlandaskan Motto “*al Muḥafaẓtu bi al Qodīmi al ṣāliḥ wa al Akhẓi Bi al Jadīd al aṣlāh*” tidak butuh waktu lama langsung eksis di tengah masyarakat. Pondok pesantren ini seakan menjadi pilihan utama bagi para orang tua untuk memberikan pembelajaran agama kepada anak-anak mereka. Buktinya, para santri yang datang menimba ilmu ke pesantren ini datang dari berbagai Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi, termasuk dari Provinsi Sumatera Selatan.<sup>240</sup>

Pada awal berdiri bangunan-bangunan tersebut hanya bangunan non permanen yang terbuat dari kayu beratap ilalang. Akan tetapi saat ini, bangunan tersebut telah digantikan dengan gedung-gedung permanen yang layak untuk ditempati. KH. Abdul Muid Shofi memimpin Pondok

---

<sup>240</sup>Ibid

Pesantren Darusy Syafiiyah dari mulai berdiri tahun 1988 sampai Beliau wafat pada tahun 2010 yang lalu.

Sepeninggal Beliau, Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, dipimpin oleh putra bungsu Beliau yaitu KH. Muhammad Danial, S.Pd.I, M.Pd. Kepemimpinan tersebut berdasarkan hasil musyawarah mufakat keluarga besar Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah. Sebagai penerus tongkat estafet kepemimpinan, KH. Muhammad Danial, S.Pd.I, M.Pd selain meneruskan apa yang sudah dirintis oleh KH. Abdul Muid Shofi, juga melakukan pembaharuan-pembaharuan untuk memajukan Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, diantaranya penambahan jadwal pengajian santri, dan pengajian umum khusus untuk masyarakat dan wali santri.

Sebagaimana hasil studi dokumentasi, Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah mempunyai Visi: "*Membentuk Santri yang Cerdas, Kompetitif, Terampil, dalam IPTEK Sehingga Menjadi Insan Kamil*". Sementara itu misinya adalah:

- 1) Menciptakan santri yang siap pakai, jujur dan berakhlak mulia.
- 2) Melaksanakan Pondok Pesantren yang "PAIKEM" (Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan).
- 3) Meningkatkan kedisiplinan komponen Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah.
- 4) Meningkatkan kompetensi santri agar dapat bersaing dalam IPTEK dan IMTAQ, mampu bersaing untuk menuju ke jenjang yang lebih tinggi.
- 5) Melaksanakan Zikir, Fikir, Amal.

Pondok pesantren dengan motto "*Zikir, Fikir, Amal*" ini memiliki tujuan:

- 1) Mendidik santri agar memiliki ilmu agama yang amaliah.
- 2) Mendidik santri agar mempunyai ilmu pengetahuan umum dan keintelektualannya dilandasi keimanan.
- 3) Mendidik santri agar mempunyai keterampilan sebagai bekal kemandirian hidup di masyarakat.

- 4) Mendidik santri untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi.
- 5) Mendidik santri untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab.<sup>241</sup>

Berdasarkan dokumentasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah,<sup>242</sup> susunan kepengurusannya terdiri dari:

I. Pembina

- Ketua : Hj. Zakiyah  
 Wakil Ketua : Martunis, S.Pd.I  
 Anggota : Zakaria

II. Pengawas

- Ketua : H.M.Danial,M.Pd.I  
 Wakil Ketua : Muhamad As'ari,S.Ag  
 Anggota : Muhamad Karomi,A.Ma

III. Pengurus Yayasan

- Ketua : Hanafi HM  
 Sekretaris : Muhammad Tahzan, S.Pd.I  
 Bendahara : Sugeng Riyadi,S.Sos

IV. Pengurus Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

- Pimpinan : H. M. Danial,M.Pd.I  
 Kabag Bendahara : Sugeng Riyadi, S.Sos  
 Kabag Pendidikan : Muhamad Karomi, A.Ma  
 Kabag Asrama : Zaitun / Masita  
 Kabag Umum : Zakaria  
 Kepala Tsanawiyah : M. As'ari, S.Ag  
 Kepala Aliyah : H.M.Danial, M.Pd.I

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga mempunyai program pendidikan *khalafiyah* yaitu gabungan antara kurikulum madrasah dan kurikulum pesantren, dimana jenjang pendidikannya terdiri dari: Diniyah Takmiliyah Awaliyah (DTA),

---

<sup>241</sup>Ibid

<sup>242</sup>Ibid

Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), dan kelas Takhassus (Kitab Kuning). Kurikulum madrasah menyesuaikan dengan kurikulum nasional, sementara kurikulum pondok pesantren mempelajari kitab-kitab kuning. Selain menyelenggarakan kegiatan pembelajaran formal, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga mengadakan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di luar jam pembelajaran formal, meliputi: muhadharah (ceramah), seni baca al-Qur'an, barzanji nazhom, burdah, hadroh, pramuka, komputer, olah raga, dan paskibra.<sup>243</sup>

#### b. Keadaan Tenaga Pendidik dan Santri

Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. Muhammad Danial, diketahui bahwa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sebagian besar merupakan lulusan dari pondok pesantren baik yang ada di Propinsi Jambi maupun dari Pulau Jawa. Hal tersebut merupakan tuntutan dari pihak pengelola pondok yang menginginkan keunggulan dalam bidang agama terutama penguasaan kitab-kitab kuning. Sementara itu, tenaga pendidik yang mempunyai latar belakang pendidikan umum tetap dibutuhkan untuk mengajarkan mata pelajaran-mata pelajaran umum.<sup>244</sup> Secara lebih rinci, berikut data keadaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah:

**Tabel 4.4.**

#### **Keadaan Guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020<sup>245</sup>**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Bidang Studi yang Diajarkan
1	KH. M. Danial, M.Pd	Pengasuh	PP. Langitan-Tuban/ S.2 MPI UIN STS Jambi	Tafsir, Ushul fiqh, Qawa'idul fiqh, Manthiq, al- Qur'an Hadis
2	Tn. Guru M. Saleh Syam	Guru	PP. As'ad Jambi	Hadis, akhlak, tauhid

<sup>243</sup>Ibid

<sup>244</sup>Wawancara dengan dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

<sup>245</sup>Dokumentasi Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Darus Syafiiyah Tahun Pelajaran 2019/2020

3	Alfin Ma'ruf	Guru	PP. Fathul Ulum-tim	Nahwu, l'lal
4	Andi,S.Pd.I	Guru	PP. Fathul Ulum-Jatim/ S.1 STIT Urwatul Wusqo-Jatim	Balaghoh, Shorof, fiqih
5	Dedi Arianto	Guru	PP. Khazanatur rahmah-Jabar	Nahwu,Bahasa Arab
6	Fitri Lestari	Guru	PP. Hidayatul Mubtadiat-Lirboyo-Jatim	Akhlak, mahfuzhot
7	H. Hafni	Guru	PP. Ribattarim-Yaman	Shorof, shirah
8	Hani Farhaty, M.Pd	Guru	S2 PAI UIN STS Jambi	Akhlak, PAI
9	Indriani, S.Pd	Guru	S.1 Pend. Matematika UIN STS Jambi	Matematika
10	Iwan Kurniawan, S.Pd	Guru	S.1 PAI STAI Muara Bulian	Fiqih Ibadah, Sosiologi
11	Jandra Saputra	Guru	PP. Fathul Ulum-Jatim	Tajwid, Faraidh
12	Karnadi, S.Pd.I	Guru	PP. Musthofawiyah-Medan/ S.1 STAI-Bangko	PAI
13	Masita, A.Md	Guru	D.3 STIE Muara Bulian	Sejarah
14	Muamar Qadafi, M.Pd	Guru	PP. Darul Ulum-OKI/S.2 MPI UIN STS Jambi	Bahasa Indonesia
15	Muhammad As'ari, S.Ag	Guru	S.1 PBA UIN STS Jambi	Tauhid, Geografi
16	Muhammad Karomi, A.Ma	Guru	PP. Langitan-Jatim/ D2 STIT Muara Bulian	Al-Qur'an, Fiqih, Nahwu
17	Muhammad Tahzan, S.Pd.I	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah/ S.1 STAI Muara Bulian	Hadis, Khat, Ibadah
18	Muhajirin	Guru	PGA Jambi	Faraidh, shorof, shirah
19	M. Padlan Halim	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah	Hadis, Tajwid
20	Putri Delima, S.Pd.I	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah/ S.1 STAI Muara Bulian	Shirah, Tajwid, PKn
21	Rahmat Fauzi, S.Pd	Guru	PP. Fathul Ulum-Jatim/S1 STAI Muara	Shorof, bahasa Arab

			Bulian	
22	Sri Anjani	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah/PP. Fathul Ulum-Jatim	Tajwid, Nahwu
23	Subriadi	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah	fiqh, Imla',
24	Sugeng Riyadi, S. Sos	Guru	PP. Darul Qur'an Al-Islamy/ S 1 IP UIN STS Jambi	Tauhid, Sosiologi
25	Yahya	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah/ PP. Mambaul Ulum-Jatim	Nahwu, Imla'
26	Hasibatul Husna	Guru	PP. Darusy Syafi'iyah	Akhlak, shiroh
27	Safdaiyanti, S.Pd	Guru	S1 Tadris Matematika UIN STS Jambi	Matematika
28	Supitri, SE	Guru	S1 Ilmu Ekonomi UNJA	Ekonomi
29	Dwi Rizki Safitri, S.Pd	Guru	S1 Pend. B. Inggris UIN STS Jambi	Bahasa Inggris
30	Tika Anggraini, S.Pd	Guru	S.1 Pend. Fisika UNJA	IPA

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa guru dan dewan asati' Pondok pesantren Darusy Syafiiyah berjumlah 30 orang yang terdiri dari 11 orang guru Perempuan dan 19 orang guru Laki – laki. Latar belakang pendidikan Guru adalah strata 1 ( S.I ), D II, D III, dan alumni berbagai pondok pesantren di pulau jawa dan Sumatera, serta alumni Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah sendiri, yang tentunya diutamakan yang mampu menguasai bahasa dan literatur arab serta Kitab Kuning. Status guru terdiri dari guru tetap dan guru tidak tetap yang diangkat oleh yayasan. Setiap guru diharuskan untuk tinggal di lingkungan Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, kecuali guru-guru yang mengajar mata pelajaran umum.

Sementara dari segi santrinya, pada tahun 2020 ini jumlah santri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah secara keseluruhan adalah 304 orang, yang terdiri dari santri/siswa Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah aliyah untuk kurikulum formalnya, yang juga merangkap sebagai santri diniyah takmiliyah untuk kurikulum



pondok pesantren. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5.**  
**Keadaan Santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020<sup>246</sup>**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Santri		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Madrasah Tsanawiyah	82	87	169
2	Madrasah Aliyah	57	78	135
Jumlah		139	165	304

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan jumlah santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020 adalah 304 orang anak, dengan rincian 139 orang santri laki-laki dan 165 orang santri perempuan. Untuk tingkat Madrasah Tsanawiyah berjumlah 169 orang, dan untuk tingkat Madrasah Aliyah berjumlah 135 orang. Berdasarkan hasil observasi, seluruh santri tersebut tinggal di lingkungan asrama yang telah disediakan oleh pihak pondok.<sup>247</sup>

#### c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. Muhammad Danial, diketahui bahwa pada awalnya Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah dibangun seadanya dengan bahan kayu bulat, dan dinding papan, atap alang-alang serta berlantai tanah, yang terdiri dari 4 unit ruang belajar, 1 unit kantor dan 2 unit rumah guru.<sup>248</sup>

<sup>246</sup>Dokumentasi Keadaan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun Pelajaran 2019/2020

<sup>247</sup>Observasi lingkungan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

<sup>248</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd tanggal 26 Juni 2020

Seiring perkembangannya, Pondok Pesantren Darusy syafiiyah dengan berlandaskan dengan motto; “*al muḥāfaẓah bi al qadīm al ṣāliḥ wa al akhẓu bi al jadīd al aṣlah*” ini mendirikan lembaga pendidikan dibawah naungan yayasan Pondok Pesantren Darusy syafiiyah yakni Madrasah Tsanawiyah (MTS), dan kemudian pada tahun 1991 mendirikan Madrasah Aliyah (MA), serta dua tahun berikutnya (1993) mendirikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan sekarang digantikan dengan Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDA).

Sementara itu, Pondok Pesantren dengan luas ± 10.000 m<sup>2</sup> ini, memiliki bangunan seluas 1.200 m<sup>2</sup>.<sup>249</sup> Adapun fasilitas yang dimiliki Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah saat ini telah berkembang sangat pesat dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**

**Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah<sup>250</sup>**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Pimpinan	1	buah
2	Ruang Tata Usaha	1	buah
3	Ruang Guru	1	buah
4	Ruang Perpustakaan	1	buah
5	Ruang Belajar	14	buah
6	Ruang Laboratorium	1	buah
7	Ruang UKS	1	buah
8	WC Guru	2	buah
9	WC Santri	10	buah
10	Asrama	52	kamar
11	Lapangan Volly	1	buah
12	Lapangan Tennis meja	1	buah
13	Kursi Guru	32	buah

<sup>249</sup>Data Rekapitulasi Inventaris Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020

<sup>250</sup>Ibid

14	Meja Guru	30	buah
15	Kursi Siswa	310	buah
16	Meja Siswa	157	buah
17	Lapangan bola kaki	1	buah
18	Lapangan takraw	1	buah

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa pondok pesantren ini telah memiliki ruang kantor administrasi, ruang guru, 14 ruang belajar, ruang komputer, ruang koperasi, ruang asrama putra dan ruang asrama putri permanen yang masing – masing berukuran 2 x 2,5 M. Sedangkan untuk sarana olah raga disediakan lapangan bola kaki, volley, takraw dan tenis meja.

Selain itu, Pondok Pesantren juga mengelola Panti Asuhan yang di bangun tahun 2004 guna membantu biaya sekolah anak yatim dan anak yang tidak mampu sehingga dapat melanjutkan pendidikannya yang lebih tinggi di Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah.<sup>251</sup>

### **3. Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu kandang Kecamatan Pemayung**

#### **a. Historis dan Geografis**

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan salah satu pondok pesantren *khalafiyah* yang ada di Kabupaten Batang Hari. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi diketahui bahwa pondok pesantren yang berlokasi di Jalan Jambi-Muara Bulian KM. 41 Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari ini didirikan pada tanggal 1 Juni 2003 oleh Bapak KH. M. Rouyani Jamil.<sup>252</sup>

---

<sup>251</sup>Ibid

<sup>252</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2019/2020

Secara historis, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dibangun di atas tanah wakaf dari Bapak Tego dan Bapak Andrahman. Tanah seluas 3,9028 hektar ini diwakafkan untuk pendidikan agama berupa pendirian pondok pesantren. Sementara itu, pemilihan nama *Irsyadul 'Ibad* yang berarti "penuntun hamba", diambil didasari dengan harapan yang sangat besar dari Bapak KH. Rouyani Jamil selaku pimpinan pondok pesantren, agar para santri dan masyarakat yang antusias terhadap pondok pesantren selalu menjadi hamba yang mendapat tuntunan dari Allah SWT, dimana dalam implementasinya, pondok pesantren ini identik dengan kegiatan pendidikan, dan menyantuni santri yang kurang mampu, putus sekolah, atau keterbatasan biaya pendidikan.

Secara geografis, lokasi Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terletak di Kecamatan Pemayung, tepatnya di Jalan Lintas Jambi Muara Bulian KM 41 Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Pondok Pesantren ini menempati lahan seluas 3902,8 M<sup>2</sup>, dengan luas pekarangan: 8.800 M<sup>2</sup> dan luas bangunan: 1.200 M<sup>2</sup>.<sup>253</sup> Adapun batas batasnya adalah:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan kebun penduduk.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan jalan raya
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan lahan penduduk.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan kebun penduduk.<sup>254</sup>

Pada awal berdiri, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menyelenggarakan sistem pendidikan salafiyah antara Bapak Ky. M Rouyani Jamil sebagai pimpinan bersama 50 orang santri. Sistem pembelajaran salafiyah tersebut berlangsung selama kurang lebih satu tahun.<sup>255</sup> Akan tetapi, tuntutan zaman dan tuntutan masyarakat menginginkan santri yang ahli dalam bidang agama sekaligus mengikuti perkembangan zaman, sehingga tidak termarginal dan terkesan kolot.

---

<sup>253</sup>Ibid

<sup>254</sup>Ibid

<sup>255</sup>Buku Kode Etik Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

Sejalan dengan era tranformasi iptek dan globalisasi, beberapa pondok pesantren mengadakan perubahan dalam kegiatan pendidikan, antara lain dengan memasukan materi pengetahuan umum seperti penggunaan bahasa Inggris dalam percakapan harian di samping bahasa Indonesia dan bahasa Arab, praktek komputer dan beberapa kegiatan kecakapan hidup (*life skill*). Ini menandai bahwa makna tradisional tadi bukan berarti pondok pesantren tidak mengalami modernisasi, inovasi dan kreativitas.

Inovasi dan kreativitas yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Simpang Kubu Kandang Kec. Pemayung Kab. Batang Hari dalam mengelola kegiatan Pendidikan dipadukan dalam satu paket Madrasah Diniyah (jalur non formal) yang wajib diikuti oleh seluruh santri. Untuk jalur formal yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merekrut santri-santri senior, alumni Pondok Pesantren-Pondok Pesantren untuk membantu Kiai mengajar, terutama untuk materi kajian kitab kuning. Untuk pelajaran umum, pihak Pondok merekrut tenaga profesional (sarjana) sesuai dengan bidang jurusan studi masing-masing.

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memiliki Visi : “mewujudkan generasi penerus bangsa, yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh, serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.” Untuk mewujudkan visi tersebut, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memiliki misi sebagai berikut :

- 1) Dengan sarana dan dana yang memadai (Asrama dan tempat ibadah serta ruang belajar yang cukup) memfasilitasi dan mendukung seluruh kegiatan bagi santri dan masyarakat sekitar.
- 2) Mendidik santri agar menjadi manusia berguna, mengamalkan seluruh ajaran agama, dan berbudi pekerti mulia, serta peka terhadap perubahan zaman.

Tujuan didirikannya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yaitu : a) sebagai sarana untuk menampung santri yang kurang mampu di dalam menempuh jenjang pendidikan, b) Untuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan bernilai sosial diseluruh masyarakat, c) Untuk mendidik santri menjadi terampil dan siap diterjunkan di dalam masyarakat.

Sasaran yang ingin dicapai dengan berdirinya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah dapat terlaksananya seluruh kegiatan, baik di dalam pendidikan dan keagamaan yang pada akhirnya berdampak positif pada; a) terciptanya santri yang berpendidikan, yang dapat mengamalkan ilmunya dan berakhlak mulia, b) nilai kebersamaan akan dapat terjaga, c) dengan kualitas moral generasi muda yang berilmu, maka Masa depan bangsa ini dapat diharapkan jauh lebih baik daripada sekarang.<sup>256</sup>

Pelaksanaan visi, misi dan tujuan di atas tidak akan terlaksana jika tidak diurus dengan sistematis oleh pengurus-pengurus yang telah diberikan tanggung jawab. Berikut ini adalah susunan pengurus Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

### **SUSUNAN PENGURUS PONDOK PESANTREN IRSYADUL IBAD**

#### **Tahun 2020<sup>257</sup>**

Pelindung	: Camat Pelayung Kades Simpang Kubu Kandang
Pengawas	: Ky. Munandar Jamil
Penasehat	: H. Andrahman, Drs. Moh. Damiri
Pimpinan	: KH. M. Rouyani Jamil
Wakil Pimpinan/Pengasuh	: Ky. MHD. Raou. Abd. Majid, S.Pd.I
Sekretaris/Kabid TU	: Khabib Al Mubarak, S.Pd
Bendahara	: R. Roro Fatimah
Wakil Bendahara	: Sahadat, S.Pd.I
Kepala MA	: Drs. Supaat

---

<sup>256</sup>Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2019/2020

<sup>257</sup>Ibid

Kepala MTs	: M. Mukri, S.Pd.I
Ka.Bidang Ubudiyah	: Umdatuddin
Ka. Bag Kesehatan	: Eka Yusriani
Ka. Bag Pendidikan	: Muhammad Yusuf, S.Pd.I
Ka. Bag Humas	: Sukran, S.Pd
Ka. Bidang Keamanan	: Subadar
Bina Santri Putra	: M. Zaini
Bina Santri Putri	: Nur Patimah
Bina Bakat Seni dan Keterampilan	: M. Nawawi
Bina Pramuka Putra	: Sopiyan, S.Pd.I
Bina Pramuka Putri	: Rumiseh, S.Pd.I
Bina Olah Raga	: Sahadat, S.Pd.I

Sebagai salah satu pondok khalafiyah, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memberlakukan 2 kurikulum yaitu kurikulum formal dan Kurikulum Diniyah. Kurikulum formal mengacu pada kurikulum nasional yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah pada siang hari. Sementara kurikulum diniyah mengacu pada kurikulum pesantren berbasis kitab-kitab kuning yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah pada pagi hari.

#### **b. Keadaan Tenaga Pendidik dan Santri**

Tenaga pendidik di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menjadi motor penggerak yang penting bagi keberlangsungan pembelajaran di pondok pesantren tersebut. Sebagaimana guru-guru di pondok pesantren khalafiyah, guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga terdiri dari guru-guru lulusan pondok pesantren dan lulusan pendidikan umum. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukri, S.Pd.I dijelaskan bahwa mayoritas guru guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tinggal di lingkungan pondok, baik yang menempati perumahan yang disediakan oleh pihak pondok maupun yang membuat perumahan di lingkungan sekitar pondok atas biaya pribadi. Sementara untuk guru-guru mata

pelajaran umum, sebagian besar tinggal di luar lingkungan pondok pesantren.<sup>258</sup> Berikut ini adalah tabel tenaga pendidik yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

**Tabel 4.7**  
**Keadaan Guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020<sup>259</sup>**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Bidang Studi yang Diajarkan
1	KH. Rouyani Jamil	Pengasuh	Pesantren	Tafsir
2	Ny.Hj. R. Roro Fathimah	Pengasuh	Pesantren	Faraid
3	Ky. MR.A.Majid, S.Pd.I	Mudir	S1 STAI	Tafsir, Ushul fiqh
4	Ky. A. Muhtarom	Guru	Pesantren	Al-Qur'an, Shorof, Hadis, Tambih
5	Ky. M. Salamun	Guru	Pesantren	Shorof, Ushul fiqh
6	Ky. Munandar J.	Guru	Pesantren	Al-Qur'an, Balaghoh, Tauhid
7	Ky. Shohib	Guru	Pesantren	Nahwu (Alfiyah)
8	Ky. M. Tahrir	Guru	Pesantren	Fiqh
9	Ky. Atikurrahman	Guru	Pesantren	Tauhid
10	Drs. Supa'at	Kepala MAS/Guru	S1	PAI
11	Karyati, S.Ag	Guru	S1	B.Arab
12	M.Yusuf, S.Pd.I	Wakakur MA/Guru	S1	MTK, Ushul Fiqh
13	M. Mukri, S.Pd.I	Kepala MTsS/Guru	S1	IPA
14	Sopiyani, S.Pd.I	Wakasis/Guru	S1	Tauhid, IPS, PAI
15	Sahadat, S.Pd.I	Bendahara/Guru	S1	Penjaskes, PAI
16	Maulana A, S.Ud	Guru	S1	B.Indonesia
17	Rosidah, S.Pd.I	Guru	S1	Q. Hadis
18	Jarmi, S.Pd.I	Guru	S1	Seni Budaya

<sup>258</sup> Wawancara dengan Bapak Mukri, S.Pd.I selaku Kepala MTs Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad pada hari Jum'at Tanggal 28 Agustus 2020

<sup>259</sup> Dokumentasi Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun Pelajaran 2019/2020



19	Lindawati, S.Pd.I	Guru	S1	B.Indonesia
20	Khoironi, S.Pd	Guru	S1	B.Ingggris
21	Jumiyanti, S.Pd.I	Guru	S1	PKn
22	Trinofi Jayanti, S.Pd	Guru	S1	Sosiologi
23	S. Aminah, SE	Guru	S1	Ekonomi
24	Nurjiati Fiska, S.Pd	Guru	S1	MTK
25	A. Sururudin	Guru	Pesantren	Ta'lim/Akhlak
26	F.A. Mubarak	Guru	Pesantren	Nahwu
27	Umdatuddin	Guru	Pesantren	Al-Qur'an, Fiqih, Nahwu
28	Nawawi	Guru	Pesantren	Ta'lim/Akhlak, Tauhid
29	Chairul	Guru	MA	Sejarah
30	Jamirus	Guru	MA	Tilawah, SKI
31	Nur Kholis	Guru	Pesantren	Mustholah hadis
32	Khabib Almubarak	Guru	Pesantren	Fiqih
33	A. Sayuti	Guru	Pesantren	Berzanji
34	A. Taufik	Guru	Pesantren	Nahwu
35	Muhtarom	Guru	Pesantren	Shorof
36	Ana Liana	Guru	MA	Aqidah Akhlak
37	Hadiyatun Nikmah	Guru	MA	B.Ingggris
38	Khusnul Khotimah	Guru	MA	Al-Qur'an,Hadis
39	Siti Muallifah	Guru	Pesantren	Tahfidz
40	Siti Afifatuz Zahro	Guru	Pesantren	Hadis
41	Wahib	Pembim- bing	Pesantren	Akhlak
42	Abu Bakar	Guru	Pesantren	Al-Qur'an, Do'a, Imla'
43	Sa'diyah	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
44	Lathifah	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
45	Rahmawati	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
46	Triyono	Guru	Pesantren	Tajwid
47	Khusnudin	Guru	Pesantren	Shirah
48	Muhimmah	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
49	Nur Rohmah	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
50	Athoillah	Guru	Pesantren	Fiqih, Nahwu
51	Maimuri	Guru	Pesantren	Shorof
52	Amir	Guru	Pesantren	Nahwu, Shorof
53	Bahar	Guru	Pesantren	Nahwu, Shorof
54	Fatmawati	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
55	Nur Hasanah	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
56	N. Zaini	Guru	Pesantren	Al-Qur'an
57	Rudi Ardiansyah	Guru	Pesantren	Tajwid
58	Abdurrahman	Guru	Pesantren	Imla', Khot
59	Nur Fathimah	Pembimbing	Pesantren	Al-Qur'an

		asrama		
60	Rumiseh, S.Pd.I	Guru	S1	SKI
61	Abd. Rosyid	Keamanan	MA	-
62	Subadar	Keamanan	MA	-

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan lulusan dari berbagai pondok pesantren dan strata satu (S1) yang mengajar sesuai dengan keahliannya. Tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran pondok adalah lulusan dari berbagai pondok pesantren yang ada di Pulau Jawa, seperti Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, Sarang, Purworejo, dan lainnya.<sup>260</sup>

Secara akademis, tenaga pendidik yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. Dengan demikian, kualitas dan optimalisasi pembelajaran tentunya dapat dicapai. Meskipun ada beberapa guru yang hanya lulusan Madrasah Aliyah, tetapi setelah dikonfirmasi ternyata merupakan lulusan pondok pesantren, sehingga memiliki kompetensi dalam mengajarkan mata pelajaran diniyah.<sup>261</sup>

Sementara itu berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa santri-santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tinggal di asrama yang telah disediakan oleh pihak pondok. Selama totalitas 24 jam, para santri hidup dan menjalankan aktivitas berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pondok.<sup>262</sup> Sehingga semua yang dilihat, didengar, dirasakan dan dilakukan oleh santri selalu bermuatan pendidikan berbasis agama. Dalam sistem ini, pihak orang tua santri benar-benar sudah memasrahkan pendidikan putera puterinya kepada pengasuh dan guru-guru untuk dibimbing dan dididik. Berikut ini data santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tahun 2020:

---

<sup>260</sup>Ibid

<sup>261</sup>Wawancara dengan Bapak Mukri, S.Pd.I tanggal 28 Agustus 2020

<sup>262</sup>Hasil observasi lingkungan asrama santri putra dan putri pada tanggal 28 Agustus 2020

**Tabel 4.8.**  
**Keadaan Santri di Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Tahun 2020<sup>263</sup>**

No	Tingkatan	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	TPA	9	12	21
2	Wustha/MTs	144	202	346
3	Ulya/MA	126	146	272
4	PT/Ngaji	35	49	84
Jumlah		314	409	723

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan jumlah santri Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Tahun 2020 adalah 723 orang, dengan rincian 314 orang santri laki-laki dan 409 orang santri perempuan. Untuk tingkat TPA berjumlah 21 orang, tingkat Madrasah Tsanawiyah/Wustha berjumlah 346 orang, tingkat Madrasah Aliyah/Ulya berjumlah 272 orang, dan untuk santri yang kuliah sekaligus mengaji berjumlah 84 orang.

#### c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa secara umum sarana dan prasarana yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad sudah cukup memadai. Ini dapat dilihat dari lengkapnya fasilitas yang menjadi kebutuhan para santri seperti asrama, koperasi, kantin, aula, puskestren, lapangan olah raga, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung prose

<sup>263</sup>Dokumentasi keadaan santri Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Tahun 2019/2020

pembelajaran.<sup>264</sup> Berikut ini data sarana dan prasarana Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

**Tabel 4.9.**  
**Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad<sup>265</sup>**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Pimpinan	1	unit
2	Ruang Tata Usaha	1	unit
3	Ruang Guru	1	unit
4	Ruang Perpustakaan	1	unit
5	Gedung MTs	3	unit
6	Gedung MA	2	unit
7	Puskestren	1	unit
8	WC Guru	5	buah
9	WC Santri	20	buah
10	Asrama	9	unit
11	Lapangan Volly	2	unit
12	Lapangan Tenis meja	4	unit
13	Kursi Guru	36	buah
14	Meja Guru	36	buah
15	Kursi Siswa	180	buah
16	Meja Siswa	180	buah
17	Komputer	25	unit
18	Mesin Tik	2	unit
19	Almari	8	buah
20	Papan tulis	23	buah

<sup>264</sup>Hasil observasi lingkungan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tanggal 28 Agustus 2020

<sup>265</sup> Dokumentasi Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2019/2020

21	Penghapus	30	buah
22	Jam dinding	20	buah
23	Globe	5	buah
24	Lapangan bola futsal	1	unit
25	Lapangan bola takraw	1	unit
26	Lapangan bulu tangkis	1	unit
27	Musholla	1	unit
28	Kantin	2	buah
29	Sumur bor	10	unit
30	Sumur gali	4	unit
31	TV	2	unit
32	LCD Proyektor	7	unit
33	CD	2	unit
34	Bola futsal	3	buah
35	Bola volly	3	buah
36	Bola takraw	2	buah
37	Raket	5	buah
38	Printer	12	unit
39	Bad tenis meja	8	buah
40	Lapangan basket	1	unit
41	Lab. IPA	1	unit
42	Lab. PAI	1	unit
43	Tanah	39.208	m <sup>2</sup>
44	Aula serba guna	2	unit

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keadaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung Kabupaten Batang Hari Jambi sudah cukup memadai guna menunjang kegiatan proses belajar mengajar. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia, maka diharapkan

guru bisa mengajar dan santri bisa belajar secara optimal, sehingga mutu dan kualitas pembelajaran semakin meningkat.

## **B. HASIL PENELITIAN**

Sebagai sebuah komunitas lembaga pendidikan berbasis keagamaan, pondok pesantren memiliki distingtifitas yang tidak akan ditemukan di lembaga pendidikan lainnya. Distingtifitas pondok pesantren terindikasi dari kemampuannya mengakselerasikan mobilitas vertikal (materi-materi keagamaan) dan juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial) dengan menciptakan budaya dalam komunitas pondok pesantren yang melingkupi santri-santrinya selama 24 jam.

Akselerasi mobilitas vertikal terdeskripsikan dari konsistensinya sebagai lembaga *tafaqquh fi al dīn* yaitu penggemblengan nilai-nilai dan pendalaman agama Islam yang diakses melalui khazanah intelektual klasik yang terangkum dalam literatur kitab-kitab kuning. Sementara mobilitas horizontal terdeskripsikan dari internalisasi nilai-nilai di dalam interaksi dan komunikasi yang terjalin di dalam aktivitas santri-santri dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Cakupan pondok pesantren tidak hanya mengajarkan membaca menulis al-Qur'an dan ilmu agama yang lain seperti Hadis, Fiqih, Tauhid, Tarikh dan semacamnya, tetapi juga meliputi masalah-masalah hidup dan kehidupan, kemasyarakatan, kebudayaan dan berbagai hal yang dihadapi sehari-hari. Dengan sistem *boarding school*-nya, intensitas pembinaan dan pembelajaran santri yang dipantau selama 24 jam, menegaskan bahwa pondok pesantren adalah miniatur kehidupan bermasyarakat. Dari perjalanan panjangnya, tertera dengan jelas bahwa pondok pesantren bukan hanya *learning school*, tapi lebih dari itu, pondok pesantren adalah *learning society*. Sebab disanalah para santri belajar hidup bersama,

seperti sebuah miniatur komunitas masyarakat. Selain itu mereka juga bisa belajar dari masyarakat sekitar begitu pula sebaliknya.

Melalui budaya yang diciptakan, diyakini, dipedomani dan diaplikasikan dalam rutinitas sehari-hari, pondok pesantren kini tidak lagi berkecimpung pada kurikulum yang berbasis keagamaan (*regional-based curriculum*), tetapi juga kurikulum yang menyentuh persoalan kekinian masyarakat (*society-based curriculum*). Pondok pesantren juga tidak lagi terkesan kumuh dan termarginal dengan kurikulumnya yang bersifat tradisional karena tetap mempelajari kitab-kitab salaf, tetapi pondok pesantren juga mampu *survive* menjawab tantangan modernisasi dan globalisasi melalui pengembangan kurikulum formal yang terintegrasi menjadi sistem pondok pesantren khalafiyah. Dengan demikian, pondok pesantren tidak bisa lagi didakwa semata-mata sebagai lembaga keagamaan murni (*pure religious institution*), tetapi juga menjadi lembaga sosial (*social institution*) yang mampu terus hidup dan merespon carut marut persoalan masyarakat di sekitarnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi Pondok Pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari dapat diuraikan secara detail berikut ini:

## **1. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari**

### **a. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian**

#### **1) Nilai-nilai yang Dianut**

Nilai merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak yang dianut oleh suatu komunitas masyarakat. Dalam suatu masyarakat, nilai-nilai menjadi acuan dalam bertingkah laku, sehingga standar perbuatan baik dan buruk mengacu dari landasan nilai yang dianut oleh masyarakat tersebut. Nilai-nilai sendiri lahir melalui proses bermasyarakat, yang diambil dan disepakati berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang

mendalam sesuai dengan kultur yang berkembang di masyarakat tersebut.

Maka tidaklah mengherankan, bila nilai-nilai yang dianut oleh suatu komunitas masyarakat berbeda dengan nilai-nilai yang dianut oleh komunitas masyarakat lainnya. Bisa jadi, suatu nilai dianggap baik oleh satu komunitas masyarakat tertentu, tetapi di komunitas masyarakat lainnya dianggap sebagai hal yang buruk

Demikian pula halnya yang ada di pondok pesantren. Sebagai suatu komunitas, pondok pesantren membentuk dan menyepakati nilai-nilai yang dianutnya sesuai dengan landasan al-Qur'an dan Hadis. Nilai kepatuhan, keteladanan, monok, kesalehan, kemandirian, kedisiplinan, kesederhanaan, qona'ah, rendah hati, ketabahan, tolong menolong, ketulusan, istiqomah, kemasyarakatan, dan kebersihan, menjadi ciri khas dalam pendidikan di pondok pesantren secara umum yang membuatnya distingtif dengan lembaga pendidikan lainnya.

Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh santri untuk disiplin dan patuh terhadap perintah agama dan peraturan yang berlaku di pondok pesantren, saling menghormati, membiasakan hidup sederhana, mandiri, bersih dan istiqomah serta memiliki ketulusan dan keikhlasan dalam hidup merupakan nilai-nilai yang telah ditumbuhkan di lingkungan pondok pesantren sehari-hari. Nilai-nilai tersebut dituangkan menjadi sebuah kebiasaan (*habitualif*) di dalam pondok pesantren dan menjadi tuntutan untuk seluruh santri agar mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Hal inilah yang kemudian lahir dan menjadi budaya dalam pondok pesantren tersebut.

Sehingga dapat dikemukakan bahwa budaya pondok pesantren terbentuk dari nilai-nilai penting yang diyakini dan dipercaya sebagai suatu sistem yang terbangun melalui waktu yang panjang. Nilai-nilai dalam budaya pondok pesantren tersebut menjadi pendorong kesadaran bagi warga pondok pesantren sehingga tercipta sikap-sikap positif dan perilaku harmonis di lingkungan pondok pesantren.



Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, diketahui bahwa nilai-nilai di Pondok Pesantren Zulhijjah terangkum di dalam 17 kultur Pondok Pesantren Zulhijjah yang terdiri dari: Pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fī al dīn*), mondok (*muqīm*), kepatuhan (*tā'ah*), keteladanan (*uswah hasanah*), kesalehan (*ṣāliḥ*), kemandirian (*l'timād 'ala alnafṣ*), kedisiplinan (*intizām*), kesederhanaan (*zuhud*), toleransi (*tasāmuḥ*), qana'ah (*qanā'ah*), rendah hati (*tawāḍu'*), ketabahan (*ṣabr*), kesetiakawanan/tolong menolong (*ukhuwah/ta'āwun*), ketulusan (*ikhlaṣ*), istiqamah (*istiqāmah*), kemasyarakatan (*mujtami'iyyah*), kebersihan (*naẓāfah/ṭahārah*).<sup>266</sup>

*Pertama*, pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fī al dīn*) termanifestasi dari semua pembelajaran diniyah, program kegiatan dan habituasi yang bernuansa peningkatan pemahaman ilmu-ilmu agama dan aplikasinya. Program-program tersebut meliputi pembelajaran kitab-kitab pada madrasah salafiyah, shalat berjamaah, pengajian dan tadarus al-Qur'an, kultum, *muhadharah*, pelaksanaan hari besar Islam, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler seperti tilawah al-Qur'an, barzanji naẓam, *khat* al-Qur'an, *fahm* al-Qur'an, *syarḥ* al-Qur'an, *ḥifẓ* al-Qur'an, tafsir al-Qur'an, dan hadis.<sup>267</sup>

*Kedua*, mondok (*muqīm*) merupakan salah satu syarat mutlak yang diterapkan di Pondok Pesantren Zulhijjah, dimana seluruh santri diwajibkan untuk bertempat tinggal (mondok) di dalam Pondok Pesantren tanpa terkecuali. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri.<sup>268</sup> Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

<sup>266</sup>Dokumentasi 17 Kultur Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>267</sup>Hasil studi dokumentasi kurikulum dan jadwal kegiatan Pondok Pesantren Zulhijjah dan observasi kegiatan Pondok Pesantren Zulhijjah tanggal 24, 28, 30 April, 3, 6 Mei, dan 6 Juni 2020

<sup>268</sup>Hasil observasi asrama santri putra dan putri tanggal 24 dan 28 April 2020

*Ketiga*, kepatuhan (*tā'ah*) yang menjadi syarat mutlak dan ciri khas yang unik bagi seorang santri. Kepatuhan merupakan sikap disiplin dalam melaksanakan perintah atau tata tertib yang berlaku. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah lembaga pendidikan berbasis religius yang operasionalnya meliputi 24 jam dan mengatur keseluruhan kegiatan santri, pondok pesantren memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang ketat dalam upaya menjaga ketertiban dan kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari hasil observasi diketahui bahwa santri patuh dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren seperti shalat berjama'ah, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.<sup>269</sup> Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa ternyata ada juga beberapa santri yang melanggar dan tidak patuh terhadap perintah dan tata tertib yang ada di pondok. Akan tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan pemberian *punishmen* (hukuman) sehingga dapat menumbuhkan efek jera bagi santri sehingga tidak akan mengulang pelanggaran kembali.<sup>270</sup>

*Keempat*, keteladanan (*uswah hasanah*) yang merupakan salah satu metode dalam pembelajaran Islam. Menurut Ustaz Habibi nilai keteladanan seorang santri diperoleh dari kyai dan para asatiz (guru-guru). Selain itu tindak tanduk santri-santri senior juga menjadi teladan dan contoh bagi santri-santri junior. Karena secara teori, pembentukan karakter seorang anak dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keteladanan. Keteladanan menjadi cara orang dewasa

---

<sup>269</sup>Hasil observasi kegiatan Pondok Pesantren Zuhijjah tanggal 24, 28, 30 April, 3, 6 Mei, dan 6 Juni 2020

<sup>270</sup>Ibid

untuk mendidik anak-anak secara langsung dengan memberikan contoh yang baik.<sup>271</sup>

Hal tersebut dapat dipahami karena manusia memang merupakan makhluk yang suka mencontoh. Seorang anak mencontoh pribadi dari orang tuanya, guru-gurunya, teman-temannya, dan orang-orang disekelilingnya. Jadi seorang guru wajib memberikan contoh yang baik bagi muridnya. Seperti ketika seorang guru memerintahkan siswanya untuk shalat berjamaah, maka guru tersebut harus terlebih dahulu rajin shalat berjama'ah. Seorang guru melarang murid-muridnya untuk berkata-kata tidak baik, maka ia juga terlebih dahulu harus berbicara dengan baik. Apalagi dilingkungan pondok pesantren yang dekat hubungan antara santri dengan guru dan kyainya. Tentunya apa yang dilakukan dan diucapkan oleh kyai dan guru menjadi contoh bagi santri-santrinya.

*Kelima*, kesalahan (*ṣālih*) yang berupa kesalahan ritual dan kesalahan sosial. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa para santri rajin menjalankan kewajiban<sup>2</sup> agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu kesalahan sosial terlihat dari hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan teman mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya.<sup>272</sup>

*Keenam*, kemandirian (*i'timād 'ala al nafs*). Nilai kemandirian merupakan syarat utama untuk menjadi santri. Sebagaimana wawancara dengan Ustaz Habibi selaku pembina santri, dijelaskan bahwa kehidupan santri yang jauh dari orang tua menuntut untuk mampu hidup mandiri guna membiasakan diri menjadi pemimpin untuk diri sendiri dan proses

---

<sup>271</sup>Wawancara dengan Ustaz Habibi Pardi Saputra Hsb, S.Pd.I, M.Pd.I selaku salah satu pengurus kesantrian pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

<sup>272</sup>Hasil observasi aktivitas santri pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, serta 18 Juni 2020

pendewasaan.<sup>273</sup> Berdasarkan hasil observasi juga dapat dilihat bahwa kemandirian para santri termanifestasi dari mencuci dan menyeterika pakaian sendiri, mengatur sendiri keperluan belajar seperti seragam sekolah dan alat-alat belajar, memasak sendiri (bagi yang tidak katering), dan mengatur sendiri keperluan harian seperti menata lemari dan mengatur keuangan.<sup>274</sup>

*Ketujuh, kedisiplinan (intizam).* Kedisiplinan adalah suatu kemampuan mengendalikan perilaku sesuai dengan aturan yang ada dalam sebuah komunitas. Dalam sebuah organisasi, peraturan tidak akan berjalan optimal jika tidak ada atau kurangnya kedisiplinan. Begitu juga di pondok pesantren. Menurut Ustadz Habibi, kedisiplinan di kalangan para santri wajib ditegakkan. Tanpa adanya kedisiplinan, peraturan-peraturan yang ada akan sulit dijalankan. Oleh karena itu, disiplin harus menjadi budaya yang menyatu dalam keseharian santri. Pondok pesantren merupakan wadah untuk melatih kedisiplinan melalui rutinitas kegiatan sehari-hari dari mulai shalat berjama'ah, belajar, mengaji al-Qur'an, dan kegiatan-kegiatan lainnya, yang dimulai dari bangun tidur hingga tidur lagi.<sup>275</sup>

*Kedelapan, kesederhaan (zuhud).* Nilai kesederhanaan (*zuhud*) juga menjadi nilai yang melekat dalam sebuah pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa santri putri tinggal secara sederhana di asrama asrama yang telah disediakan oleh pondok. Asrama-asrama tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok. Sementara santri putra sebagian ada yang tinggal di

---

<sup>273</sup>Wawancara dengan Ustadz Habibi Pardi Saputra, S.Pd.I, M.Pd.I tanggal 3 Mei 2020

<sup>274</sup>Hasil observasi aktivitas santri pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, serta 18 Juni 2020

<sup>275</sup>Wawancara dengan Ustadz Habibi Pardi Saputra, M.Pd.I Tanggal 3 Mei 2020

asrama, dan sebagian lagi ada yang tinggal di pondok-pondok kecil yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya terbuat dari seng/rumbia.

Selain tempat tinggal yang sederhana, penampilan para santri juga sederhana yang terlihat dari pakaian dan perhiasan yang mereka kenakan jauh dari kata bermerk dan mahal. Dalam keseharian juga, para santri tidak memiliki barang-barang berharga seperti *handphone*, televisi dan lainnya. Makanan sehari-hari yang dimakan juga jauh dari kesan mewah. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa para santri makan di dapur umum yang telah disediakan oleh pondok pesantren. Jatah yang diterima tiga kali makan dalam sehari dengan lauk pauk yang berubah-ubah setiap harinya. Dalam waktu seminggu para santri diberi jatah lauk ayam, telur, dan ikan seminggu sekali, selebihnya hanya sayur mayur dan sambal.<sup>276</sup> Hal tersebut juga dilatarbelakangi adanya tata tertib Pondok Pesantren yang melarang santri untuk memakai perhiasan dan pakaian yang berlebihan, serta membawa barang-barang berharga lainnya.<sup>277</sup>

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatiz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga terlihat sederhana, baik itu dari pakaian yang dikenakan, perabotan-perabotan di dalam rumah maupun kendaraan yang digunakan. Akan tetapi kesederhanaan itu mampu menumbuhkan kebersahajaan, dimana keberadaan ustadz-ustadz dan kyai Pondok Pesantren Zulhijjah dihormati dan dikagumi bukan saja oleh santri-santri, tetapi juga oleh warga masyarakat sekitar lingkungan pondok, yang terlihat bersikap ramah dan sopan ketika bertemu para ustad tersebut.<sup>278</sup>

*Kesembilan*, toleransi (*tasāmuḥ*). Nilai toleransi (*tasāmuḥ*) juga ditekankan dalam budaya santri di Pondok Pesantren Zulhijjah.

---

<sup>276</sup>Hasil observasi asrama santri dan aktivitas santri pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, serta 18 Juni 2020

<sup>277</sup>Dokumentasi Tata Tertib Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>278</sup>Hasil observasi kegiatan guru pada tanggal 3 dan 6 Mei, dan 18 Juni 2020

Penekanan nilai *tasāmuḥ* ini dilatarbelakangi oleh beragamnya budaya asal yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah. Budaya tersebut dibawa dari daerah asal santri dan para gurunya. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa santri Pondok Pesantren Zuhijjah berasal dari berbagai daerah dan beragam suku, tidak terkecuali guru-gurunya. Para santri ada yang berasal dari suku Jambi, Jawa, Sunda, Batak dan Banjar. Demikian pula guru-gurunya. Bahkan dominasi suku Batak cukup nampak dari guru-guru Pondok Pesantren Zuhijjah.<sup>279</sup>

Latar belakang perbedaan suku tersebut tentunya dapat memicu konflik dan masalah dalam kehidupan para santri kalau tidak ditekankan sikap toleransi, agar lebih menghargai dan menghormati orang lain. Dengan adanya penekanan sikap toleransi, dapat dilihat bahwa para santri dan guru dapat hidup bersama dengan saling menghargai dan menghormati, dan jarang sekali ada konflik baik dari sesama santri maupun guru-guru.<sup>280</sup>

*Kesepuluh, Qana'ah (qanā'ah).* Menurut Ustaz Parlindungan, qana'ah merupakan salah satu akhlak mahmudah yang sangat dianjurkan oleh Rasulullah. Qana'ah berarti merasa cukup puas dengan segala yang telah diperoleh yang diiringi dengan keridhoan dan rasa syukur atas semua nikmat yang dianugerahkan Allah. Sifat qana'ah ini menjadi salah satu sifat yang sangat ditekankan kepada para santri melalui penyampaian materi dalam kitab-kitab akhlak, tausiah dan *mauiẓah*, dan *uswah* yang dicontohkan oleh kyai dan guru-guru.<sup>281</sup>

Aplikasi qana'ah terlihat dalam kehidupan sehari-hari santri di pondok pesantren yang hidup apa adanya tanpa tuntutan yang lebih. Dalam segala hal yang berkaitan dengan materi berdasarkan observasi dapat dilihat bahwa para santri tidak ada yang berlebihan dalam hal makanan, pakaian, perhiasan dan peralatan yang digunakan sehari-hari.

---

<sup>279</sup>Wawancara KH. MN. Parlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

<sup>280</sup>Hasil observasi kegiatan guru dan kegiatan santri tanggal 28 dan 30 April, 3 dan 6 Mei, 8 dan 18 Juni 2020

<sup>281</sup>Wawancara KH. MN. Parlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

Menurut Muhammad Arif Robbani sebagai salah satu santri kelas VI (enam) Pondok Pesantren Zulhijjah, mereka selalu merasa ridho dengan apa yang dijalani saat ini, mereka juga selalu mensyukuri semua hal yang telah diperoleh. Apa yang diberikan/dikirimkan oleh orang tua masing-masing untuk bekal mondok selalu diterima dengan ikhlas dan tidak ada tuntutan yang berlebihan kepada orang tua.<sup>282</sup>

*Kesebelas*, rendah hati (*tawāḍu'*). Akhlak mahmudah lain yang beriringan dengan qona'ah adalah rendah hati (*tawāḍu'*), dimana orang yang memiliki sifat ini jauh dari perilaku sombong dan angkuh. Menurut Muhammad Arif Robbani, rendah hati (*tawāḍu'*) adalah salah satu akhlak utama bagi seorang santri. Ajaran tentang rendah hati (*tawāḍu'*) dijelaskan dalam kitab-kitab akhlak dan dicontohkan oleh guru-guru dalam semua tindak tanduknya. Seberapapun hebat dan pintarnya seorang santri baik dalam ilmu maupun materi, harus selalu menjaga *ketawāḍu'*-annya terutama terhadap guru-gurunya.<sup>283</sup> Hal tersebut diamini oleh santri lainnya yang menjelaskan bahwa seorang guru telah mengajarkan dan memberikan ilmunya, maka bila sudah dipahami oleh seorang santri, jangan sampai ada perasaan sombong dan merasa lebih pintar, karena itu akan berakibat ilmu yang dimiliki tidak berkah, kalau tidak berkah maka jelas ilmu tersebut tidak akan mendatangkan manfaat.<sup>284</sup>

Berdasarkan hasil observasi, dapat diindikasikan bahwa bentuk-bentuk *tawāḍu'* santri Pondok Pesantren Zulhijjah diantaranya mendengarkan dengan hikmat ketika kyai atau gurunya sedang memberikan tausiyah, menyimak penjelasan guru di kelas dengan khusyu' tanpa adanya kegaduhan, tidak mencela perkataan guru-gurunya, bersalaman dengan mencium tangannya ketika santri putra bertemu guru

---

<sup>282</sup>Wawancara dengan Muhammad Arif Robbani pada hari Selasa tanggal 28 April 2020. Muhammad Arif Robbani adalah salah satu santri kelas VI (enam) Pondok Pesantren Zulhijjah yang berasal dari Desa Tidar Kuranji Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

<sup>283</sup>Ibid

<sup>284</sup>Wawancara dengan Niki Sri Junita hari Selasa tanggal 28 April 2020. Niki Sri Junita adalah salah satu santri kelas VI (enam) Pondok Pesantren Zulhijjah yang berasal dari Desa Pelayangan Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.

laki-laki dan mengucapkan salam ketika bertemu guru perempuan (demikian pula sebaliknya bagi santri perempuan), segera datang ketika dipanggil seorang guru, dan menghargai sesama santri dengan tidak saling menonjolkan kelebihan masing-masing.<sup>285</sup>

*Kedua belas*, ketabahan (*ṣabr*). Seorang santri yang memiliki kemauan untuk sekolah di pondok pesantren, tentunya sudah ditempa dengan segala bentuk cobaan dan rintangan yang melahirkan ketabahan dan kesabaran dalam diri para santri. Tinggal jauh dari orang tua dan mengurus segala keperluan hidupnya sendiri secara mandiri membuat para santri dituntut tabah menghadapi segala problematika yang akan dijumpai dalam kehidupan di pondok pesantren.<sup>286</sup>

Selain itu, kehidupan santri di pondok pesantren tidak pernah jauh dari kata “antri”, dikarenakan banyaknya jumlah santri terkadang tidak sesuai dengan fasilitas yang tersedia, seperti kamar mandi dan wc yang seringkali menjadi lahan antri para santri. Ketika mengambil jatah makan, para santri juga harus antri menunggu giliran pembagian. Semua hal tersebut tentunya harus dilalui dengan kesabaran. Budaya antri di kalangan santri yang sudah mendarah daging akan mengajarkan santri bagaimana menahan emosi dan meningkatkan kesabaran dalam menghadapi hal tersebut.<sup>287</sup>

*Ketiga belas*, kesetiakawanan/tolong menolong. Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa nilai-nilai kesetiakawanan terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat proses pembelajaran berlangsung maupun di luar kegiatan pembelajaran, seperti bekerja sama dalam kegiatan ksantrian dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan. Contoh lainnya adalah ketika ada teman yang diganggu maka teman yang lainnya akan membantu untuk melindungi dari gangguan temannya

---

<sup>285</sup>Observasi aktivitas santri, kegiatan santri dan interaksi santri dengan guru baik di kelas maupun di asrama pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, 6 dan 18 Juni 2020

<sup>286</sup>Wawancara dengan Niki Sri Junita tanggal 28 April 2020

<sup>287</sup>Observasi aktivitas santri di asrama tanggal 30 April 2020



tersebut. Gotong royong yang dilaksanakan setiap minggu juga mengindikasikan sikap kebersamaan diantara santri Pondok Pesantren Zulhijjah.<sup>288</sup>

*Keempat belas*, ketulusan (*ikhhlās*). Nilai penting lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang santri secara umum adalah nilai ketulusan (*ikhhlās*). Dari hasil wawancara dengan salah seorang santri senior, juga disebutkan bahwa ikhlas adalah salah satu syarat utama bagi santri dalam menjalani kehidupan di pondok pesantren yang serba terbatas. Karena kalau tidak ada rasa ikhlas maka para santri tidak akan betah tinggal dan hidup lama di pesantren.<sup>289</sup>

Dari hasil wawancara dengan ustaz Habibi, disebutkan bahwa ketulusan merupakan modal utama bagi seorang santri, tanpa ketulusan para santri tidak akan sanggup menjalani hidup yang penuh dengan aturan dan kegiatan di pondok pesantren. Sikap ikhlas/patuh diajarkan kepada santri agar mendapatkan pahala dan ilmu yang berkah. Para santri harus menjalani semua rutinitas tata tertib dan kegiatan pondok dengan ikhlas, jangan sampai ada keterpaksaan dan niat lain yang bisa mendatangkan kerugian bagi diri sendiri.<sup>290</sup>

Sementara di kalangan guru-guru, keikhlasan menjadi kunci utama dalam mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah. Ikhlas menjadi orientasi guru-guru dalam menyampaikan ilmu, mendidik, membina, dan membimbing santri agar menjadi Imanusia yang lebih baik. Ikhlas menjadi bekal guru-guru untuk terus semangat dalam mengajati di tengah segala keterbatasan Ikhlas pula yang akan menjadi cikal bakal terlaksananya tujuan yang diharapkan.

*Kelima belas*, Istiqamah (*istiqāmah*) yang merupakan sikap teguh pendirian. Kemauan para santri untuk tetap belajar di pondok selama

---

<sup>288</sup>Observasi aktivitas santri dan kegiatan santri baik di kelas maupun di asrama pada tanggal 30 April, 3 Mei, 6 dan 18 Juni 2020

<sup>289</sup>Wawancara dengan Muhammad Arif Robbani tanggal 28 April 2020

<sup>290</sup>Wawancara dengan Ustaz Habibi Pardi Saputra, M.Pd.I hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

bertahun-tahun menunjukkan sikap istiqomah santri dalam menuntut ilmu. Menghafal dan mempelajari setiap pelajaran dengan tekun, menjalankan semua kewajiban-kewajiban agama dan peraturan-peraturan pondok secara kontinyu, juga menjadi bukti keistiqomahan santri Pondok Pesantren Zulhijjah.<sup>291</sup>

*Keenam belas*, kemasyarakatan (*mujtami'iyah*). Nilai kemasyarakatan (*mujtami'iyah*) di Pondok Pesantren terindikasi dari adanya organisasi kepengurusan yang terdiri dari santri-santri. Organisasi ini bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kegiatan para santri di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dalam organisasi tersebut ada ketua, wakil sekretaris, bendahara dan bagian-bagian yang terdiri dari bagian keamanan, pendidikan/keagamaan, olah raga, kesehatan, penerima tamu, humas dan kebersihan. Setiap bagian dari masing-masing pengurus memiliki tanggung jawab dan wewenang yang berbeda sesuai dengan yang telah dibebankan.<sup>292</sup>

*Ketujuh belas*, kebersihan (*naẓāfah/ṭahārah*). Nilai terakhir dari 17 kultur Pondok Pesantren Zulhijjah adalah kebersihan. Kebersihan merupakan manifestasi dari salah satu ajaran penting Islam, dimana disebutkan bahwa Islam adalah agama yang menekankan kebersihan. Hal tersebut terindikasi dari ajaran *ṭaharoh* yang diwajibkan bagi umat Islam bagi kesempurnaan dan keabsahan ibadah seorang hamba. *Ṭaharah* yang mencakup ajaran tentang bersuci dari najis dan hadas mengajarkan kepada umat Islam bahwa kebersihan adalah syarat utama dalam beribadah. *Istinja'*, *istijmar*, *wudhu*, *mandi*, *tayammum*, dan mandi merupakan rangkaian aktivitas bersuci yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari.<sup>293</sup>

---

<sup>291</sup>Observasi aktivitas santri, kegiatan santri dan interaksi santri dengan guru baik di kelas maupun di asrama pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, 6 dan 18 Juni 2020

<sup>292</sup>Dokumentasi struktur dan tugas kerja Pengurus DEPIZ Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>293</sup>*Istinja'* adalah membersihkan diri dari segala kotoran yang keluar dari qubul dan dubur manusia dengan menggunakan air. *Istijmar* adalah membersihkan diri dari segala kotoran yang keluar dari qubul dan dubur manusia dengan menggunakan batu. *Wudhu* adalah bersuci dari hadas kecil dengan menggunakan air. *Mandi* adalah bersuci dari hadas

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa budaya bersih yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah meliputi budaya membuang sampah pada tempatnya, adanya piket harian baik di asrama maupun di kelas, dan gotong royong yang diadakan seminggu sekali.<sup>294</sup> Budaya kebersihan di Pondok Pesantren Zulhijjah telah diatur dalam tata tertib pondok diantaranya: setiap santri diwajibkan melaksanakan piket asrama dan piket kelas sesuai jadwal, membuang sampah pada tempatnya, dan mengikuti gotong royong. Setiap santri dilarang meletakkan barang tidak pada tempatnya dan membiarkan pakaian yang ada di jemuran.

Untuk lebih menertibkan santri dalam hal kebersihan, bagi santri yang melanggar peraturan di atas akan diberi sanksi diantaranya membayar denda, membersihkan wc dan menguras bak mandi. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kebersihan di asrama dan di kelas, setiap semesternya diadakan lomba kebersihan asrama dan kebersihan kelas.<sup>295</sup>

Demikian penjelasan tentang nilai-nilai yang dianut oleh Pondok Pesantren Zulhijjah yang termaktub di dalam 17 kultur Pondok Pesantren Zulhijjan. Keberadaan nilai dan keyakinan inilah yang menjadi pedoman hidup dan dijalankan sebagai ritual dan budaya keseharian yang diyakini mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama. Jadi, keberadaan nilai-nilai yang diyakini bersama tersebut akan menjadi pedoman utama pembentuk budaya Pondok Pesantren Zulhijjah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indera yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan pondok pesantren sehari-hari.

## **2) Norma-norma yang Berlaku**

Norma merupakan sesuatu yang dibentuk dalam komunitas masyarakat, dimana hal tersebut dibutuhkan untuk mencapai kedisiplinan

---

besar dengan menggunakan air. *Tayammum* adalah bersuci dari hadas besar dan kecil dengan menggunakan debu. Ibid.

<sup>294</sup>Hasil observasi tanggal 28 dan 30 April, 3 dan 6 Mei 2020

<sup>295</sup>Dokumentasi tata tertib Bagian Kebersihan Pondok Pesantren Zulhijjah.

dan ketertiban. Jadi, norma menjadi standar atau acuan yang digunakan dalam suatu komunitas masyarakat untuk mengukur suatu tindakan atau perbuatan. Di dalam Pondok Pesantren Zuhijjah, norma terbentuk dari ritualitas sehari-hari baik yang tertulis maupun tidak tertulis, tetapi tanpa disadari, norma-norma tersebut menjadi acuan yang mengikat dalam kehidupan sehari-hari di Pondok Pesantren. Secara teoritis, norma-norma yang berlaku dalam kehidupan manusia terdiri dari norma agama, norma kesusilaan/kesopanan, dan norma hukum. Maka sebagai sebuah komunitas kehidupan bermasyarakat, Pondok Pesantren Zuhijjah juga memberlakukan norma-norma tersebut, dengan penjelasan sebagai berikut:

#### a) **Norma Agama**

Sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, sudah tidak diragukan lagi kalau Pondok Pesantren mengedepankan norma agama. Norma agama terwujud dengan melaksanakan perintah-perintah agama dan menjauhi larangan-larangan agama. Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan dijelaskan bahwa norma agama yang dianut para santri adalah sebagaimana yang dianut oleh umat Islam, yaitu berpedoman utama pada ajaran Islam yang bersumber dalam al-Qur'an dan Hadis. Selain itu, secara lebih mendetail pemahaman tentang agama Islam yang terkandung dalam al-Qur'an dan Hadis diperdalam oleh para santri melalui kajian kitab-kitab salaf.<sup>296</sup>

Pembelajaran dengan kurikulum pondok pesantren membuat para santri lebih dalam pemahamannya tentang agama sehingga bisa mengetahui apa yang yang diperintahkan dan dilarang agama termasuk sanksi-sanksi dan hukuman bagi yang melanggarnya. Secara normatif, hukuman-hukuman yang diberikan bagi pelanggar norma agama ini akan diperoleh nanti pada *yaumul akhir* setelah manusia meninggal dunia dan dibangkitkan di *yaumul makhir*. Akan tetapi secara aplikatif, tata tertib di Pondok Pesantren Zuhijjah juga telah mengatur sanksi sanksi bagi

---

<sup>296</sup>Wawancara KH. MN. Parlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

pelanggar norma-norma agama, seperti santri yang tidak shalat, tidak shalat berjama'ah, tidak mengaji al-Qur'an, mencuri, bermaksiat dan lainnya, akan dikenai sanksi dari mulai hanya teguran dan nasehat, denda, kerja bakti, menghafal surat-surat, sampai dipanggil orang tua dan dikeluarkan untuk pelanggaran yang dilakukan sampai berulang kali.<sup>297</sup>

#### **b) Norma Kesusilaan dan kesopanan**

Norma kesusilaan berkaitan dengan interaksi antar sesama manusia dengan mengutamakan asas kepantasan, kepatutan dan kebiasaan yang berlaku, sehingga dapat terlatih membedakan mana yang baik dan buruk dalam pandangan masyarakat. Norma kesopanan berkaitan dengan sopan santun, tata krama atau adat istiadat, dimana seringkali ada perbedaan pandangan tentang kesopanan antar satu daerah dengan daerah lainnya. Sementara norma kesusilaan biasanya lebih bersumber dari hati nurani yang bertujuan untuk menciptakan perilaku baik dan menghindari perilaku tercela.

Beragamnya suku dan budaya para santri yang mondok di Pondok Pesantren Zulhijjah tentunya berpengaruh bagi pemberlakuan norma-norma kesopanan dan kesusilaan. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Habibi diketahui bahwa secara umum norma kesopanan mengacu pada tradisi daerah Melayu Jambi sebagai tempat tinggal Pondok Pesantren Zulhijjah, sementara norma kesusilaan berpijak pada norma yang berlaku di masyarakat pada umumnya.<sup>298</sup>

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa salah satu norma kesopanan yang dianut oleh Pondok Pesantren Zulhijjah adalah adanya panggilan abang/kakak/ayuk dari santri yang lebih rendah kelasnya kepada santri yang lebih tinggi kelasnya. Hal ini menunjukkan rasa menghormati kepada yang lebih tua.<sup>299</sup> Dan menurut seorang santri,

---

<sup>297</sup>Dokumen Tata Tertib dan Sanksi Santri Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>298</sup>Wawancara dengan Ustaz Habibi Pardi Saputra, M.Pd pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

<sup>299</sup>Observasi aktivitas siswa tanggal 30 April 2020

bila ada seorang santri junior yang tidak memanggil abang/kakak/ayuk kepada kakak tingkatnya maka akan dikucilkan dan tidak disenangi oleh santri yang lain.<sup>300</sup>

Sementara itu nilai kesusilaan yang berlaku di Pondok Pesantren Zuhijjah contohnya ketika ada seorang santri yang menggoshob (memakai barang orang lain tanpa berniat mengambil dan tanpa seizin yang punya), maka akan dianggap santri bersikap tidak pantas. Biasanya santri yang seperti ini akan dijauhi oleh santri lain. Selain itu apabila kebiasaan tersebut dilakukan terus menerus maka akan dikenai sanksi oleh pengurus pondok. Contoh lainnya berkaitan dengan kebiasaan setrika pakaian. Sebagaimana tradisi di Pondok Pesantren Zuhijjah bahwa berpakaian rapi merupakan salah satu tradisi yang membudaya di kalangan santri. Biasanya santri akan selalu menyetrika pakaiannya agar terlihat rapi terutama seragam sekolah. Bila ada santri yang malas menyetrika dan berpakaian kusut, maka otomatis akan jadi bahan ejekan teman lain.<sup>301</sup>

Jadi, norma kesopanan dan norma kesusilaan yang berlaku di Pondok Pesantren ada yang tertulis dan ada yang tidak tertulis. Norma yang tertulis biasanya berkaitan dengan tata tertib Pondok Pesantren, dimana bila ada pelanggaran maka akan dikenai sanksi. Sementara norma yang tidak tertulis biasanya hanya berdasarkan kebiasaan dan tradisi yang berlaku di masyarakat secara umum. Sanksi yang diperoleh dari pelanggaran norma tersebut adalah sanksi masyarakat seperti tidak disukai dan dijauhi oleh santri yang lain serta dijadikan bahan ejekan santri-santri yang lain.

### c) **Norma Hukum**

Norma hukum berkaitan dengan peraturan tentang tingkah laku masyarakat yang dibuat oleh lembaga dalam sebuah komunitas seperti

---

<sup>300</sup>Wawancara dengan Muhammad Arif Robbani pada hari Selasa tanggal 28 April 2020

<sup>301</sup>Wawancara dengan Ustaz Habibi Pardi Sapura, M.Pd.I, hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

negara. Jadi, norma hukum sifatnya mengatur masyarakat agar tercapai keadilan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Norma hukum ini bertujuan untuk menjaga ketertiban dan keamanan dalam masyarakat, sehingga dapat menciptakan keadilan dan kedamaian dan bisa melindungi kepentingan orang lain yang berkaitan dengan jiwa, badan, kehormatan dan materi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa norma hukum yang berlaku di Pondok Pesantren Zulhijjah secara umum sebagaimana yang berlaku pada masyarakat. Jadi pelanggaran dan sanksi yang berlaku juga sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Pemerintah selaku pemangku kebijakan. Sementara secara khusus, Pondok Pesantren Zulhijjah juga memiliki tata tertib, jenis pelanggaran dan sanksi-sanksi yang diberlakukan untuk menertibkan kegiatan santri dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

### **3) Perilaku/aktivitas**

Perilaku merupakan semua aktivitas yang dikerjakan baik fisik maupun non fisik oleh makhluk hidup termasuk manusia. Perilaku/aktivitas merupakan faktor utama dalam budaya sebuah organisasi. Keberadaan perilaku/aktivitas lah yang menerjemahkan dan mengaplikasikan nilai-nilai, norma, keyakinan yang dipedomani dalam sebuah organisasi. Perilaku/aktivitaslah yang mampu menciptakan sebuah budaya. Tanpa adanya perilaku/aktivitas manusia, maka budaya tidak akan tercipta. Perilaku/aktivitas juga bisa menjadi identitas dan karakter sebuah komunitas.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis Islam, dapat dipastikan bahwa semua perilaku/aktivitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah tentu tidak jauh dari segala hal yang berbau religius. Para santri beraktivitas dari bangun tidur sampai tidur kembali sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak pondok. Pemberlakuan aturan tersebut berlaku untuk semua santri Pondok Pesantren Zulhijjah tanpa

terkecuali. Berikut ini tabel aktivitas sehari-hari santri Pondok Pesantren Zulhijjah:

**Tabel 4.10**  
**Jadwal Aktivitas Harian Santri Pondok Pesantren Zulhijjah<sup>302</sup>**

No	Waktu/Jam	Aktivitas	Keterangan
1	04.30-05.00	Bangun tidur dan persiapan shalat subuh berjamaah	Seluruh santri
2	05.00-05.30	Shalat subuh berjamaah	Seluruh santri
3	05.30-07.00	Piket kamar/pondok, mandi, sarapan	Seluruh santri
4	07.00-09.30	Belajar diniyah	Seluruh santri
5	09.30-10.00	Istirahat	Seluruh santri
6	10.00-12.00	Belajar diniyah	Seluruh santri
7	12.00-12.30	Shalat zuhur berjamaah	Seluruh santri
8	12.30-13.30	Istirahat, makan siang	Seluruh santri
9	13.15-15.30	Belajar SMP/SMA	Seluruh santri
10	15.30-16.00	Shalat asyar berjamaah	Seluruh santri
11	16.00-17.30	Belajar SMP/SMA	Seluruh santri
12	17.30-18.00	Mandi dan persiapan jamaah magrib	Seluruh santri
13	18.00-18.30	Shalat maghrib berjamaah	Seluruh santri
14	18.30-19.30	Kultum	Per kelas
15	19.30-20.00	Shalat Isya berjamaah	Seluruh santri
16	20.00-22.00	Kegiatan pondok	Sesuai jadwal
17	22.00-04.30	Istirahat malam	Seluruh santri

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa aktivitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah dari bangun tidur sampai tidur kembali padat dengan kegiatan pembelajaran baik kurikuler maupun ekstrakurikuler. Program pendidikannya terdiri dari Pondok Pesantren Salafiyah, SMP Pondok Pesantren Zulhijjah dan SMA Pondok Pesantren Zulhijjah. Kegiatan kurikuler dilaksanakan setiap hari pada pagi sampai sore hari. Pada pagi hari santri belajar pada jenjang salafiyah berdasarkan kurikulum pondok pesantren dari pukul 07.00 sampai dengan 12.00 WIB. Materi pembelajaran yang diajarkan di jenjang salafiyah adalah sesuai kurikulum pondok pesantren yang mempelajari kitab-kitab salaf.

<sup>302</sup>Dokumen Kegiatan Harian Santri Pondok Pesantren Zulhijjah



Pembelajaran salafiyah tersebut terdiri dari kelas 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat), 5 (lima), 6 (enam), dan 7 (tujuh).<sup>303</sup> Jadi, kalau dilinierkan dengan kelas formal, santri yang sudah lulus SMA, harus menambah 1 tahun lagi untuk menyelesaikan pembelajaran salafiyahnya.

Pada siang hari sehabis shalat zuhur berjama'ah dan makan siang, santri akan mengikuti pembelajaran formal berdasarkan kurikulum nasional. Pembelajaran formal ini terdiri dari tingkat SMP (Kelas VII, kelas VIII dan kelas IX) dan tingkat SMA (kelas X, kelas XI, dan kelas XII). Sementara itu kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan santri pada sore hari, malam hari dan hari libur. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan bakat dan minat para santri. Selain itu juga untuk memperdalam pemahaman para santri dari jalur non formal. Berikut ini kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler santri Pondok Pesantren Zulhijjah:

**Tabel 4.11.**

**Jadwal Aktivitas Mingguan Santri Pondok Pesantren  
Zulhijjah<sup>304</sup>**

No	Hari	Aktivitas	Keterangan
1	Minggu, senin,rabu,	1. Mengaji al-Qur'an	Kelas 1
		2. Tahfidz al-Qur'an	Kelas 2,3,4
		3. Belajar malam	Kelas 2,3,4
2	Selasa	Tabligh akbar	Seluruh santri
3	Kamis	Yasin tahlil	Seluruh santri
4	Sabtu	Ekstrakurikuler	Seluruh santri

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kegiatan mengaji al-Qur'an, tahfidz al-Qur'an dan belajar malam dilaksanakan setiap hari minggu malam, senin malam dan rabu malam dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan mengaji al-Qur'an dikhususkan untuk santri kelas 1 (santri baru). Dalam hal ini para santri akan dites terlebih dahulu

<sup>303</sup>Dokumentasi kurikulum Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun2019/2020

<sup>304</sup>Ibid

kemampuan membaca al-Qur'annya. Kalau dianggap mampu maka santri akan langsung mengaji al-Qur'an dari juz 1 dibimbing oleh guru dan santri senior (pengurus).

Sementara santri yang belum mampu membaca al-Qur'an dengan benar akan mengulang dengan menggunakan metode Iqro' dengan dibimbing oleh santri senior/pengurus. Untuk kegiatan tahfizh al-Qur'an diperuntukkan bagi kelas 2, 3 dan 4. Para santri boleh memilih hafalan yang diinginkan antara juz 'amma atau langsung ke juz 1, dengan dibimbing oleh seorang guru yang ahli dan hafal al-Qur'an. Sementara kegiatan belajar malam diperuntukkan bagi santri-santri kelas 2, 3, dan 4 yang tidak mau mengikuti program tahfizh.

Kegiatan tabligh akbar dilaksanakan setiap hari selasa malam rabu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Tabligh akbar adalah kegiatan ceramah atau pidato yang dilaksanakan santri secara bergiliran. Pada kegiatan tabligh akbar ini seluruh santri berkumpul di masjid dan petugasnya per kelas ditentukan sesuai jadwal yang sudah diatur oleh pengurus. Kegiatan yasin tahlil dilaksanakan setiap hari kamis malam rabu sesudah Isya di masjid Pondok. Kegiatan ini diawali dengan pembacaan ummul kitab, pembacaan surah yasin yang dilanjutkan dengan tahlil dan ditutup dengan doa. Kegiatan yasin tahlil ini juga dilaksanakan oleh petugas secara bergantian berdasarkan kelas yang telah ditentukan.

Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap sabtu malam minggu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan ekstrakurikuler ini merupakan latihan-latihan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya yang sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ), yaitu tilawah, berzanji, fahmil, syarhil, khottil, tahfizh dan tafsir. Selain itu, santri juga bisa memilih ekstrakurikuler pidato, kompangan, hadroh, pramuka dan komputer. Seluruh santri diwajibkan

untuk memilih salah satu cabang dan berlatih sesuai dengan petunjuk dari tutor atau guru masing-masing cabang.<sup>305</sup>

Sementara itu, aktivitas guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah juga menjadi hal urgen bagi pembentukan budaya. Karena guru-guru menjadi tonggak utama dalam proses pembelajaran, pembiasaan, pembinaan dan pengasuhan santri-santri. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa aktivitas guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah terbagi menjadi dua, yaitu aktivitas guru-guru yang mengajar di Diniyah Salafiyah dan aktivitas guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zulhijjah.

Aktivitas guru-guru yang mengajar di Diniyah Salafiyah pada pagi hari adalah mengajar santri-santri sesuai jadwal yang telah ditentukan. Secara terjadwal guru-guru juga bergantian mengontrol santri-santri demi keberlangsungan pembelajaran di pagi dan siang hari. Pembelajaran di Diniyah Salafiyah merupakan pembelajaran berbasis kitab kuning yang notabene mengajarkan materi-materi keislaman secara mendalam. Maka sudah dipastikan bahwa guru-guru yang mengajar memiliki kemampuan keilmuan yang tidak diragukan lagi, dimana guru-guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan pondok pesantren. Selain itu, guru-guru tersebut sebagian besar juga tinggal di lingkungan pondok pesantren, baik menempati rumah yang disediakan oleh pihak pesantren maupun rumah yang diusahakan secara pribadi.

Pada siang hari, guru-guru tersebut melakukan aktivitas beragam, diantaranya ada yang mengajar juga di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zulhijjah, IAIN Batang Hari, dan Diniyah Takmiliah Awwaliyah. Sebagian guru ada juga melaksanakan tugas sebagai da'i kabupaten. Sebagian lainnya ada juga yang mengurus kebutuhan pribadinya seperti berkebun dan berjualan. Pada sore dan malam hari, guru-guru tersebut mengontrol dan membina santri dalam kegiatan pondok pesantren seperti mengaji al-

---

<sup>305</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 28 dan 30 April 2020, 6 Mei, dan 6 Juni 2020

Qur'an dan kitab, shalat berjama'ah, tabligh akbar, belajar malam, yasin tahlil dan kegiatan ekstrakurikuler. Bahkan guru-guru ini selalu siap selama 24 jam dalam mengurus santri, seperti ketika tengah malam ada santri yang sakit, berkelahi, dan membuat masalah.<sup>306</sup>

Sementara itu, aktivitas guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zuhijjah, dilakukan pada siang hari yaitu mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa mayoritas guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA adalah guru-guru mata pelajaran umum yang juga mengajar di sekolah-sekolah formal lainnya, seperti SMP, SMA, dan MA yang ada di Kecamatan Muara Bulian. Karena itu, guru-guru tersebut tidak tinggal di dalam lingkungan pondok pesantren. Guru-guru tersebut juga tidak ikut andil dalam pengasuhan santri di pondok. Tugas mereka hanya mengajar mata pelajaran umum sesuai jadwal yang ditentukan.<sup>307</sup>

#### **4) Simbol-simbol**

Simbol simbol merupakan segala sesuatu yang dapat mewakili atau menjelaskan sesuatu melalui benda atau bentuk yang bermakna. Simbol ini digunakan untuk berinteraksi baik secara verbal maupun non verbal. Simbol sendiri lahir sebagai perwakilan dari nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi. Simbol-simbol ini menjadi pengenalan sebuah organisasi yang membuatnya berbeda dengan yang lain. Penggunaan simbol simbol ini bukan hanya untuk berinteraksi akan tetapi juga untuk menerjemahkan ideologi dan merepresentasikan berbagai hal yang berkaitan dengan budaya. Penggunaan simbol ini bisa juga untuk memudahkan pengenalan sebuah komunitas,

Pondok Pesantren Zuhijjah sebagai salah satu pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari menjadikan simbol sebagai komunikasi verbal dan non verbal bagi para santri. Berdasarkan hasil

---

<sup>306</sup>Observasi aktivitas guru tanggal 28 dan 30 April 2020, 6 Mei, dan 6 Juni 2020

<sup>307</sup>Ibid

observasi, wawancara dan dokumentasi, diketahui bahwa simbol-simbol yang digunakan di Pondok Pesantren Zulhijjah diantaranya meliputi: Simbol fisik (seni, logo, bangunan, pakaian, dan benda material), Simbol perilaku (Upacara, ritual, tradisi, kebiasaan, hukuman), dan Simbol verbal (bahasa dan nama-nama sebutan).

*Pertama*, simbol fisik yang terdiri dari logo, bangunan, pakaian dan benda material. Logo dapat dilihat dari filosofis yang terkandung dalam logo Pondok Pesantren Zulhijjah. Logo merupakan simbol fisik yang menjadi tanda identitas suatu komunitas yang memiliki arti filosofis tertentu dan digunakan untuk mendeskripsikan ideologi serta tujuan sebuah organisasi. Berikut ini adalah Logo Pondok Pesantren Zulhijjah:



**Gambar 4.1.**

**Logo Pondok Pesantren Zulhijjah<sup>308</sup>**

Makna filosofis logo/lambang Pondok Pesantren Zulhijjah adalah sebagai berikut:

- (1) Lingkaran persegi lima melambangkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah berpegang teguh pada Pancasila dan melambangkan kesetiakawanan.
- (2) Gambar al-Qur'an melambangkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah berpegang teguh pada al-Qur'an sebagai sumber hukum Islam, dan

---

<sup>308</sup>Dokumentasi Pondok Pesantren Zulhijjah

bercita-cita mewarnai kehidupan masyarakat Batang Hari dengan nilai-nilai al-Qur'an.

- (3) Lambang Batang Hari menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah tinggal di lingkungan wilayah Bumi Serentak Bak Regam yaitu Batang Hari, yang masyarakatnya berpenghasilan minyak (dilambangkan dengan Pertamina) dan .karet (dilambangkan dengan tunggul karet).
- (4) Q.S. at-Taubah ayat 122, melambangkan bahwa harus ada sebagian dari masyarakat Batang Hari yang belajar ilmu agama Islam (*tafaqquh fi aldin*), sehingga ketika tamat nantinya bisa kembali ke kampung halaman dan membangun desa dengan nilai-nilai Islam seperti yang telah diajarkan di pondok pesantren.
- (5) Lingkaran berwarna hitam melambangkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah memiliki kebulatan tekad untuk membangun Kabupaten Batang Hari dengan nilai-nilai kebhinekaan dan kearifan lokal yang berlandaskan pada ajaran Islam.
- (6) Pita bertuliskan nama Pondok Pesantren Zulhijjah melambangkan kebhinekaan tunggal ika.<sup>309</sup>

Sementara bangunan yang menjadi simbol di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah bangunan asrama santri. Asrama tersebut terdiri dari kamar-kamar yang disebut dengan banjar. Santri putera ada yang tinggal di rumah-rumah panggung kecil seperti gubuk yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya ada yang dari seng, genting dan rumbia, dan ada juga yang tinggal di asrama yang disediakan oleh pihak pondok. Sementara santri puteri tinggal di asrama permanen yang telah disediakan oleh pihak pondok. Bangunan asrama tersebut terdiri dari 14 pintu. Satu asrama dihuni oleh 15-30 orang santri puteri.<sup>310</sup> Bangunan rumah-rumah gubuk yang ditempati sebagian besar santri putera menjadi ciri khas

---

<sup>309</sup>Wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan, tanggal 24 april 2020

<sup>310</sup>Observasi asrama santri putra dan putri tanggal 24 dan 28 April 2020

tersendiri dari pondok pesantren tersebut yang tidak dijumpai di pondok pesantren lain.

Simbol fisik lainnya adalah pakaian. Pakaian menjadi simbol non verbal yang juga bisa menunjukkan identitas suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi pakaian yang menunjukkan ciri khas dan identitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah adalah seragam jubah berwarna abu-abu yang tidak dikenakan oleh pondok pesantren lainnya di Kabupaten Batang Hari. Seragam jubah tersebut digunakan untuk sekolah salafiyah dan sekolah formal. Secara lebih rinci, seragam yang digunakan oleh santri Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari: jubah, baju kurung putih dan rok hijau untuk santri putri, baju putih untuk putra, seragam batik dan oleh raga.

Sementara untuk keseharian santri pakaian yang digunakan adalah bebas dan syar'i. Santri putra biasanya menggunakan baju koko dan sarung untuk kegiatan resmi, dan baju kaos serta sarung dalam keseharian. Sementara santri putri menggunakan baju kurung panjang, sarung, rok, ataupun gamis untuk kegiatan resmi dan dalam kesehariannya.<sup>311</sup>

Kitab-kitab salaf dan papan nama/spanduk menjadi simbol fisik terakhir yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah. Berdasarkan dokumentasi jadwal pelajaran Pondok Pesantren Zulhijjah Tahun 2020/2021 dapat diketahui bahwa kitab kitab yang digunakan di pondok tersebut terdiri dari: Kitab Tafsir *Jalalain*, Kitab Hadis *Arba'in An-Nawawi* dan *Bulughul Marom*, Kitab Tauhid *Aqidatul Awam* dan *kifayatul awam*, Kitab Nahwu *Jurumiyah*, *Imrithi*, *Mutammimah Al-Jurumiyah*, dan *Alfiyah Ibnu Malik*, kitab Fiqih *Safinah An-Naja*, *Kasyifah As-Saja*, *Sulam At-Taufiq*, *Ghoyah At-Taqrib*, *Fathu Al-Qorib*, dan *Fathu Al-mu'in*, Kitab şarf *Amshilah At-Tashrifiyah*, *Qowa'idu As-Shorfiyah*, *Qowa'idul l'lal*, *Kaylani*, dan *Qowa'idul l'rab*, Kitab Tarikh *Khulashoh Nurul Yaqin* dan *Nurul Yaqin*,

---

<sup>311</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren dan aktivitas santri tanggal 24, 28, dan 30 April, 3 dan 6 Mei, 6, 8 dan 18 Juni 2020

Kitab Ushul Fiqh *Mabadi Awwaliyah* dan *Syarah Al-Waroqot*, Kitab Faroidh *Matan Rohbiyah* dan *Nafhatul Hasaniyah*, Kitab Akhlak/Tasawuf *Akhlaqul libanin/lilbanat*, *Washoya*, *Taysirul Kholoq*, *Adabul 'Alim Wal Muta'alim*, *Ta'lim Muta'allim* dan *Bidayah Al-Hidayah*, Kitab Tajwid *Hidayahthus Shibyan* dan *Hidayatul Mustafid*, serta kitab Balagoh *Jauharul Maknun*.<sup>312</sup>

Papan Nama/Papan Merk/Plang Nama dan spanduk dikategorikan salah satu bentuk simbol non verbal yang dapat digunakan untuk menjelaskan identitas dan ciri khas sesuatu. Papan nama/papan merk/plang nama dan spanduk berisi tentang gambar atau tulisan yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang sesuatu. Bedanya kalau Papan Merk/Plang Nama terbuat dari papan, sedangkan spanduk terbuat dari kain.

Papan nama/papan merk/plang nama dan spanduk yang digunakan di Pondok Pesantren Zuhijjah dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat memberikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya. Dari hasil observasi, papan nama/papan merk/plang nama yang dipasang Pondok Pesantren Zuhijjah diantaranya plang nama Pondok Pesantren Zuhijjah yang diletakkan di jalan masuk ke arah pondok, plang nama SMAS Zuhijjah yang terdapat di depan kantor SMA, plang nama SMPS Zuhijjah yang terdapat di depan kantor SMP, plang profil sekolah yang terdapat di dalam kantor, papan struktur organisasi, data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan SMPS dan SMAS Zuhijjah.

Sementara, penggunaan spanduk di Pondok Pesantren Zuhijjah diletakkan di dinding-dinding kantor dan ruang kelas yang mudah untuk dilihat, diantaranya spanduk ucapan selamat datang di Pondok Pesantren Zuhijjah dan pemberitahuan tempat parkir kendaraan bagi para pengunjung yang datang ke pondok, spanduk tentang 17 Kultur Pondok Pesantren Zuhijjah yang berisi tentang informasi budaya-budaya santri yang ada di Pondok Pesantren zuhijjah, spanduk tentang larangan masuk

---

<sup>312</sup>Dokumentasi Jadwal Pelajaran Salafiyah Pondok Pesantren Zuhijjah Tahun 2020



ke lokasi pondok bagi orang tua atau wali santri yang dipasang di pos penjagaan, dan spanduk tentang Visi dan Misi Pondok Pesantren Zulhijjah.<sup>313</sup>

*Kedua*, simbol perilaku yang terdiri upacara/ritual, tradisi dan kebiasaan, dan hukuman. Upacara/ritual, tradisi dan kebiasaan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah merupakan semua kegiatan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan Pondok Pesantren Zulhijjah. Kegiatan harian dan mingguan meliputi kegiatan shalat berjama'ah, belajar formal dan salafiyah, kegiatan ekstrakurikuler, gotong royong, Yasin Tahlil, tabligh akbar, kultum, mengaji al-Qur'an. Kegiatan setiap akhir semester adalah *Musabaqah Bainal Fusul* yaitu perlombaan classmeeting antar kelas yang mengadopsi *Musabaqah Tilawatil Qur'an* dan peringatan hari besar Islam. Sementara kegiatan tahunan adalah kegiatan di akhir tahun ajaran yang dikenal dengan *imtihan waqaf*, yaitu kegiatan perpisahan yang diisi dengan tes kitab dan *mauizah hasanah*.<sup>314</sup> Hukuman dilakukan kepada santri-santri yang melanggar aturan yang terdiri dari denda, membersihkan ruangan, menghafal surat, dipanggil orang tua sampai dikeluarkan.

*Ketiga*, simbol verbal yang terdiri dari bahasa dan nama-nama sebutan. Bahasa merupakan simbol verbal yang digunakan sebagai alat berkomunikasi dalam suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa meskipun santri dan guru Pondok Pesantren Zulhijjah berasal dari berbagai daerah dan suku, akan tetapi dominasi bahasa Jambi tampaknya menjadi bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sementara bahasa komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok.<sup>315</sup>

Menurut Ustaz Marzani, dominasi penggunaan bahasa Jambi dalam komunikasi sehari-hari santri disebabkan karena mayoritas santri

<sup>313</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 24 April dan 18 Juni 2020

<sup>314</sup>Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>315</sup>Observasi kegiatan pondok pesantren tanggal 28 April, 6 Mei, dan 6 Juni 2020

merupakan orang asli Jambi yang berasal dari desa-desa di Kabupaten batang Hari. Selain itu, penggunaan bahasa Jambi juga sebagai identitas dan pengakuan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah adalah pondok yang berada di Propinsi Jambi dan menjadi milik dari masyarakat Jambi, meskipun ada sebagian kecil santri yang berasal dari suku Jawa, Sunda, Batak, dan Banjar.<sup>316</sup>

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik (guru) Pondok Pesantren Zulhijjah berasal dari Sumatera Utara yang notabene adalah suku Batak. Akan tetapi, guru guru tersebut tidak pernah mengenalkan bahasa Batak mereka kepada para santri dan tetap menggunakan bahasa Jambi dan Indonesia ketika berkomunikasi dengan santri. Bahasa Batak hanya digunakan ketika mereka berkomunikasi sesama guru-guru saja.<sup>317</sup> Hal tersebut tentu menunjukkan dedikasi dan pengakuan guru guru tersebut akan dominasi bahasa Jambi untuk digunakan sebagai bahasa pengantar di Pondok Pesantren Zulhijjah.

Nama-nama sebutan di Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari panggilan ustaz untuk pimpinan dan wakil pimpinan. Panggilan ustaz dan Ibu untuk guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Salafiyah, Bapak dan Ibu guru untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal (SMP dan SMA). Panggilan abang dan kakak bagi pimpinan dan wakil pimpinan bagi guru-guru pondok pesantren. Sementara di kalangan santri terdapat panggilan abang, kakak, dan ayuk bagi santri-santri yang senior (kakak kelas).<sup>318</sup>

## **5) Peraturan-peraturan**

Peraturan merupakan petunjuk atau patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu komunitas tertentu. Peraturan juga menentukan arah tujuan dari suatu organisasi. Peraturan

---

<sup>316</sup>Wawancara dengan ustaz Marzani, M.Pd.I pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

<sup>317</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 24, 28 dan 30 April, 3 dan 6 Mei, 6, 8 dan 18 Juni 2020

<sup>318</sup>Ibid

sendiri dibuat berdasarkan budaya, kebiasaan dan tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Eksistensi peraturan diharapkan dapat mempermudah berjalannya kegiatan kegiatan yang ada.

Berikut ini adalah tata tertib santri di Pondok Pesantren Zulhijjah:

- a) Santri wajib berpegang teguh pada al-Qur'an dan Hadis.
- b) Santri senantiasa berbudi luhur dan ta'dzim kepada guru dan orang tua baik di pesantren maupun di luar pesantren.
- c) Santri wajib mengikuti kegiatan belajar baik formal maupun non formal.
- d) Santri wajib memakai pakaian sesuai aturan agama Islam.
- e) Santri wajib muqim di Pondok Pesantren Zulhijjah dan meminta izin bila akan keluar pondok atau pulang ke kampung halaman.
- f) Santri wajib menjaga kebersihan, ketertiban, kerukunan antar santri, guru dan masyarakat luas.
- g) Santri wajib melaporkan tamu yang dianggap mencurigakan.<sup>319</sup>

Sementara itu, peraturan untuk guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah tidak terdokumentasikan secara eksplisit. Menurut Ustaz KH. Perlindungan Hasibuan, peraturan untuk guru-guru hanya disosialisasikan ketika ada pertemuan-pertemuan antara pimpinan dengan guru-guru, seperti rapat-rapat. Hal ini diharapkan adanya kesadaran yang muncul pada diri masing-masing guru. Karena kalau peraturan untuk guru-guru juga bersifat tertulis dan kaku, dikhawatirkan merusak citra kebersamaan dan penghargaan terhadap guru. Jadi peraturan-peraturan untuk guru berlaku sebagaimana seharusnya seorang hamba sekaligus pendidik.<sup>320</sup>

## **6) Jaringan Komunikasi (*Network*)**

Secara teoritis, jaringan komunikasi merupakan hubungan antar individu atau beberapa individu yang terpola secara sistematis dan teratur yang saling bertukar informasi dalam suatu komunitas organisasi.

---

<sup>319</sup>Dokumentasi Tata Tertib Santri Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>320</sup>Wawancara dengan KH. MN. Parilindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

Jaringan komunikasi dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sosialisasi budaya agar budaya suatu organisasi dapat dipahami, diyakini dan diaplikasikan oleh anggota-anggota organisasi. Untuk itu, jaringan komunikasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mengatur arus informasi, menyatukan minat dari anggota-anggota suatu organisasi, membentuk penafsiran yang sama, meningkatkan pengaruh sosial dan memungkinkan adanya pertukaran budaya yang dibawa oleh masing-masing anggota dari luar organisasi yang dapat diterima dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Jaringan komunikasi merupakan realitas budaya yang ada dalam suatu komunitas agar dapat diketahui, dipahami, dilaksanakan, dan diyakini sebagai pedoman bersama. Jadi, jaringan komunikasi ini merupakan media bagi suatu organisasi untuk mensosialisasikan budaya-budaya yang dipedomani dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi, diketahui bahwa jaringan komunikasi (*network*) di Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari tataran teknis, tataran institusional, dan tataran sosial. Pada tataran teknis, budaya organisasi di Pondok Pesantren Zulhijjah dituangkankan melalui aturan-aturan secara formal yang termanifestasi dalam: (1) Struktur organisasi pondok pesantren dan sekolah (2) Deskripsi tugas (3) Tata tertib guru (4) Tata tertib santri (5) Sanksi santri yang melanggar tata tertib pondok pesantren (6) Program kerja pondok pesantren (7) Program ekstrakurikuler (10) Standar sistem pembelajaran yang harus diikuti guru maupun siswa.<sup>321</sup>

Aturan-aturan formal di atas dikembangkan menjadi kebijakan-kebijakan yang disosialisasikan dan diimplementasikan Pondok Pesantren Zulhijjah dengan; 1) menyampaikan aturan-aturan yang diberitahukan di kelas maupun sewaktu ada acara-acara harian pondok, upacara atau pada peringatan hari-hari besar keagamaan; 2) mengadakan musyawarah

---

<sup>321</sup>Hasil wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020 dan observasi tanggal 24 dan 28 April 2020

sosialisasi budaya pondok baik di kalangan guru-guru dengan santri maupun bersama orang tua santri; 3) mengadakan rapat kerja program pondok dengan pengurus; 4) menempel tata tertib dalam bentuk dokumen di kamar-kamar santri, kelas maupun majalah dinding.

Sementara itu pada tataran institusional, budaya organisasi Pondok Pesantren Zuhijjah disosialisasikan secara kelembagaan dalam kurikulum, baik yang bersifat formal maupun kepesantrenan. Cara melembagakan budaya pondok pesantren dikalangan santri dan guru guru dalam bentuk institusional budaya pondok pesantren, yaitu: (1) melalui pendidikan agama, pengajian kitab dan kegiatan keagamaan. (2) Melalui kegiatan keagamaan seperti shalat berjama'ah, pengajian kitab kuning, tadarus al-Qur'an dan peringatan hari besar, (3) Pemajangan motto atau semboyan keagamaan di tempat-tempat tertentu, dan (4) melalui rapat majlis guru.<sup>322</sup>

Secara lebih luas, jaringan komunikasi Pondok Pesantren Zuhijjah juga disosialisasikan dalam tataran sosial, dimana menjadi usaha untuk mengenalkan keberadaan pondok pesantren kepada masyarakat luas. Menurut Ustaz Parlindungan Hasibuan, tataran sosial ini disampaikan melalui: 1) mengikutsertakan santri dalam even even perlombaan seperti MTQ (Musabaqoh Tilawatil Qur'an) baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi maupun nasional, sehingga prestasi-prestasi yang dicapai oleh santri, akan dikenal oleh masyarakat luas dan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat; 2) membuat brosur tentang Pondok Pesantren Zuhijjah. 3) mengenalkan Pondok Pesantren Zuhijjah melalui ceramah-ceramah majlis guru yang diundang dalam kegiatan-kegiatan masyarakat seperti ceramah maulid Nabi Muhammad Saw., dan lain lain; dan 4) mengundang tokoh-tokoh masyarakat dan pemerintah dalam acara haflah akhir sanah.<sup>323</sup>

---

<sup>322</sup>ibid

<sup>323</sup>ibid

Selain itu, hubungan yang tercipta antara pengasuh Pondok Pesantren Zulhijjah dengan guru, pengasuh dengan santri, guru dengan santri dan juga dengan pegawai lainnya cukup harmonis dan dinamis. Rasa kekeluargaan yang cukup besar menciptakan komunikasi dan interaksi yang baik di dalam lingkungan pondok pesantren. Kyai menjalankan fungsinya sebagai *uswah hasanah* dan *murobbi*, yang mampu menjadi suri tauladan dan mengasuh para santri dengan penuh kasih sayang, begitu pula dengan guru-guru. Sementara para santri tetap menjaga rasa hormatnya kepada guru-guru mereka meskipun kedekatan dan keakraban terjalin dalam kesehariannya.<sup>324</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa jaringan komunikasi (*network*) di Pondok Pesantren Zulhijjah terjalin cukup baik. Tidak hanya komunikasi antara sesama komunitas pondok pesantren, akan tetapi juga dengan masyarakat. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan Pondok Pesantren Zulhijjah cukup dikenal oleh masyarakat.

## **b. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung**

### **1) Nilai-nilai yang Dianut**

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan salah satu lembaga pendidikan berbasis keislaman yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islami yang diaplikasikan dalam program-program pembiasaan santri. Sedikit berbeda dengan Pondok Pesantren Zulhijjah yang merumuskan nilai-nilai dalam kultur Pondok Pesantren, nilai-nilai yang dianut di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan manifestasi dari visi misi Pondok Pesantren yang dijadikan tata tertib dan kebiasaan dalam lingkungan pondok pesantren, sehingga menjadi suatu budaya yang diyakini, dipedomani dan direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari di pondok pesantren.

---

<sup>324</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 24, 28 dan 30 April 2020

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, diketahui bahwa nilai-nilai yang dianut Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terangkum dalam visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren serta dalam kebiasaan hidup sehari-hari para santri dan guru-guru, yang terdiri dari nilai-nilai keimanan dan kesalehan, kecerdasan, kepatuhan, tanggung jawab dan amanah, kebersihan, kerindangan dan kesehatan, kompetitif, kedisiplinan, kemandirian, kesederhanaan, dan ukhuwah Islamiyah.

*Pertama*, nilai keimanan dan kesalehan. Menurut KH. Muhammad Danial, keimanan dan kesalehan merupakan nilai prinsip bagi seorang mukmin yang juga pasti menjadi prinsip utama seorang santri yang memang notabene seorang mukmin.<sup>325</sup> Nilai keimanan seorang santri lahir dari penggalian ilmu-ilmu agama yang mengajarkan tentang zat-zat Allah yang terangkum dalam pelajaran tauhid atau aqidah. Pelajaran tauhid yang diajarkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan kitab *aqidatu al awam juz 1, 2, 3, tijan al darori, kifayah al awam*, dan *mugni al awam*.<sup>326</sup>

Secara umum, nilai keimanan dalam kitab-kitab tersebut mencakup kajian rukun iman. Manifestasi dari keimanan tersebut adalah kesalehan individual dan kesalehan sosial. Kesalehan individual berkaitan dengan *ḥablun min Allah* atau ibadah *maḥḍah*. Sementara kesalehan sosial berkaitan dengan *ḥablun min al nās* atau ibadah gairu *maḥḍah*. Kesalehan individual dan sosial ini dipelajari dalam pelajaran-pelajaran agama baik yang dipelajari dari kitab-kitab salaf maupun buku-buku pelajaran agama formal dan terlihat dari akhlak para santri sehari-hari, baik akhlak kepada yang lebih tua, lebih muda, maupun terhadap diri sendiri.<sup>327</sup>

---

<sup>325</sup>Wawancara KH. Muhammad Danial, M.Pd.I selaku pengasuh Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

<sup>326</sup>Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020, hal. 20-25

<sup>327</sup>Hasil observasi tentang lingkungan pondok pesantren dan aktivitas santri tanggal 26 dan 30 Juni, 16 dan 29 Juli 2020

*Kedua*, kecerdasan. Kecerdasan menjadi nilai penting lainnya yang diharapkan menjadi realitas keseharian santri di Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah adalah kecerdasan. Menurut KH. Muhammad Danial, eksistensi pembelajaran di pondok bertujuan untuk mencerdaskan santri, dimana kecerdasan yang diharapkan meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.<sup>328</sup>

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang muncul dari kemampuan memahami pembelajaran, dimana santri dapat memahami materi yang dipelajari dengan optimal. Kecerdasan emosional termanifestasi dari kemampuan santri dalam mengelola diri sendiri yang terlihat dari akhlak sehari-hari, cara bergaul dan berbicara. Kecerdasan spiritual dapat terwujud dari ibadah santri sehari-hari. Dengan begitu, santri yang tamat dari Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah dipersiapkan untuk memiliki kecerdasan komprehensif sehingga siap menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di dalam masyarakat.

*Ketiga*, kepatuhan. Nilai selanjutnya yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah adalah nilai kepatuhan. Nilai kepatuhan dapat terlihat dari ketaatan santri kepada kyai dan guru-guru juga dalam menjalankan tata tertib pondok pesantren. Sebagaimana dikatakan oleh KH. Muhammad Danial selaku pengasuh, bahwa tata tertib Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah merupakan acuan santri dalam menjalankan rutinitas kegiatan, sehingga pelanggaran yang dilakukan akan berakibat pada hukuman yang memang telah ditentukan.<sup>329</sup> Dari hasil observasi juga terlihat bahwa santri sangat patuh menjalankan aturan-aturan dan tata tertib yang telah ditentukan oleh pondok, dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.<sup>330</sup> Di dalam Buku Panduan Santri juga ditegaskan pada pasal 10 ayat 2 bahwa santri diwajibkan untuk taat kepada pengasuh dan kebijakan pengurus.<sup>331</sup>

---

<sup>328</sup>Wawancara dengan KH Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 Juni 2020

<sup>329</sup>Ibid

<sup>330</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 16 dan 29 Juli, 8 dan 13 Agustus 2020

<sup>331</sup>Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah Tahun 2020, hal.13



*Keempat*, nilai tanggung jawab dan amanah. Tanggung jawab dan amanah terlihat dari kesungguhan dan dedikasi santri dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Di lingkungan asrama, secara umum masing-masing santri dibebani tanggung jawab untuk mengurus diri sendiri dan lingkungan asrama. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa setiap harinya para santri melaksanakan kegiatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh pondok. Masing-masing kamar memiliki pengurus, dari ketua sampai anggota, yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan amanah.<sup>332</sup>

Di lingkup pondok pesantren, terdapat pengurus pondok yang disebut dengan OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah) yang terdiri dari pengurus putra dan pengurus putri. Masing-masing pengurus terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan seksi-seksi, dimana setiap bagian melaksanakan amanah yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab sesuai tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.<sup>333</sup>

*Kelima*, nilai kebersihan, kerindangan dan kesehatan. Nilai-nilai tersebut merupakan aplikasi dari aturan yang ada di dalam buku panduan santri pasal 11, yang menyebutkan bahwa setiap santri diwajibkan untuk: menjaga kebersihan dan kesehatan (diri dan lingkungan Pondok Pesantren), memelihara kerindangan dan keindahan dilingkungan Pondok Pesantren, mengikuti kerja bakti dan bakti sosial, membuang sampah pada tempatnya, memasak pada tempat yang telah disediakan, menggunakan fasilitas MCK (mandi, cuci, kakus) dengan selayaknya dan menjaga kebersihan dan kelestariannya. Selain itu santri juga dilarang mengambil buah dan tanaman tanpa izin pihak Pondok Pesantren.<sup>334</sup>

---

<sup>332</sup>Observasi lingkungan asrama pada tanggal 26 dan 30 Juni 2020

<sup>333</sup>Wawancara dengan Risti Abdullah selaku salah satu santri pengurus OPPD pada hari Selasa tanggal 30 Juni 2020

<sup>334</sup>Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020, hal. 14

*Keenam*, nilai kompetitif. Menurut Ustazah Sri Anjani, nilai kompetitif ini merupakan perwujudan dari surat al-Baqoroh ayat tentang *fastabiq al khairat* (berlomba-lombalah dalam kebaikan). Hal tersebut sebagaimana yang menjadi visi dari Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yaitu membentuk Santri yang Cerdas, Kompetitif, Terampil, dalam IPTEK sehingga Menjadi Insan Kamil. Kompetitif disini maksudnya adalah persaingan dalam segala kebaikan, baik berupa prestasi akademik maupun prestasi non akademik.<sup>335</sup>

*Ketujuh*, nilai kedisiplinan. Kedisiplinan juga menjadi salah satu nilai yang termaktub dalam salah satu misi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yaitu meningkatkan kedisiplinan komponen Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah. Kedisiplinan yang ditanamkan kepada para santri terlihat dari semua aturan-aturan pondok pesantren yang dilaksanakan oleh santri dengan penuh kesadaran. Seperti disiplin dalam berpakaian, bertingkah laku, belajar, shalat berjama'ah, dan melaksanakan semua kegiatan yang menjadi ketentuan dari pondok pesantren.<sup>336</sup> Konsekuensi kedisiplinan tersebut telah diatur di dalam buku panduan santri, dimana di dalamnya juga menentukan hukuman-hukuman bagi para santri yang melanggar kedisiplinan. Hukuman-hukuman tersebut dibuat untuk menimbulkan efek jera bagi santri yang melanggar peraturan pondok, sehingga bisa meningkatkan kedisiplinan di kalangan santri.

*Kedelapan*, nilai kemandirian. Kemandirian merupakan nilai penting lainnya yang dilahirkan dari proses pendidikan di pesantren. Santri merupakan seorang pelajar yang berbeda dengan pelajar-pelajar di lembaga-lembaga pendidikan formal. Seorang santri harus rela tinggal jauh dari kedua orang tuanya agar bisa menuntut ilmu di pondok. Selama di pondok, seorang santri dituntut untuk mampu melakukan segala sesuatunya secara mandiri. Bila anak-anak lain masih bisa bermanja-manja dengan orang tua dan tidak pusing memikirkan pekerjaan-

---

<sup>335</sup>Hasil wawancara Ustazah Sri Anjani salah satu guru dan pembina asrama putri pada hari Selasa tanggal 30 Juni 2020

<sup>336</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 16 dan 29 Juli, 8 dan 13 Agustus 2020

pekerjaan harian, maka seorang santri dituntut harus bisa mencuci baju, menyetrika, memasak dan mengurus semua keperluan pribadinya secara mandiri.<sup>337</sup>

Untuk itulah, tidak mengherankan bila seorang santri sudah terbiasa dengan kemandirian sehingga akan sangat bermanfaat bagi kehidupan selanjutnya dalam menghadapi dunia luar. Sikap mandiri tersebut akan menggembelng seorang santri menjadi manusia kuat dan tidak manja, serta siap menghadapi tantangan dan tuntutan zaman.

*Kesembilan*, nilai kesederhanaan. Seiring dengan nilai kemandirian adalah nilai kesederhanaan. Kehidupan pondok pesantren dilandasi oleh kesederhanaan, dimana terkandung unsur kekuatan dan ketabahan hati dalam menghadapi segala kesulitan. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa santri tinggal secara sederhana di asrama yang dihuni 4-5 orang setiap kamarnya. Kamar yang rata-rata berukuran 2 x 4 tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok.<sup>338</sup>

Selain itu, dalam kesehariannya para santri juga dilarang menggunakan perhiasan dan pakaian berlebihan, berdandan berlebihan, dan uang berlebihan serta membawa barang-barang berharga seperti hp, mp3, dan lain-lainnya.<sup>339</sup> Peraturan-peraturan tersebut menekankan kepada santri untuk membiasakan hidup sederhana dan mengutamakan belajar di pondok pesantren.

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Dari hasil observasi diketahui bahwa

---

<sup>337</sup>Hasil wawancara dengan Risti Adillah pada hari Selasa tanggal 30 juni 2020 dan hasil observasi tanggal 26 dan 30 Juni 2020

<sup>338</sup>Ibid

<sup>339</sup>Tata tertib Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2019/2020

pengasuh dan para asatidz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga sederhana, pakaian dan kendaraan yang sederhana, tetapi dari kesederhanaan itu yang menumbuhkan kebersahaan.<sup>340</sup>

Dibalik kesederhanaan terpancar jiwa besar, berani maju terus dalam menghadapi perjuangan hidup. Kesederhanaan menumbuhkan mental dan karakter kuat untuk suksesnya perjuangan dalam segala segi kehidupan. Kiai, guru, dan santri hidup dalam kesederhanaan yang memberikan kekuatan untuk selalu lurus dan teguh pendirian.

*Kesepuluh*, nilai *ukhuwah Islamiyah*. *Ukhuwah Islamiyah* adalah persaudaraan yang merupakan implementasi dari ajaran al-Qur'an dan Hadis. Islam mengajarkan bahwa sesama muslim adalah bersaudara (*al muslimu akhu al muslimi*). Karena itu Islam mengajarkan saling menghormati, menghargai tolong menolong dalam kebaikan. Nilai persaudaraan ini akan melahirkan kebersamaan, dimana hal tersebut sangat penting dimiliki oleh para santri yang tinggal bersama di pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi nilai-nilai kebersamaan santri terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat KBM berlangsung maupun di luar KBM adanya kegiatan sekolah, seperti bekerja sama dalam kegiatan kesiswaan dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan.<sup>341</sup> Nilai *ukhuwah* mengikis segala perbedaan status yang ada. Tidak ada lagi orang kaya dan orang miskin, semua santri bermartabat sama. Sehingga menjauhkan sifat sombong dan ujub dalam diri santri.

Eksistensi nilai-nilai yang dianut di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah telah mampu dimanifestasikan oleh para santri, dan menjadi budaya keseharian. Dengan begitu, diharapkan nilai-nilai tersebut dapat dijadikan pedoman para santri dalam menjalani kehidupan di masyarakat nantinya.

---

<sup>340</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 26 dan 30 Juni, 8, 10 dan 13 Agustus 2020

<sup>341</sup>Ibid

## 2) Norma-norma yang Berlaku

Sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, norma-norma yang berlaku di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga terbentuk dari ritualitas sehari-hari baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Norma-norma tersebut dijadikan acuan yang mengikat dalam kehidupan sehari-hari di pondok pesantren yang menjadi standar atau acuan guna tercapainya kedisiplinan dan ketertiban.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa norma-norma yang paling dominan berlaku di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah norma agama dan norma kesopanan. Sementara norma hukum berlaku secara umum, artinya apa yang berlaku dalam tatanan hidup berbangsa dan bernegara menjadi aturan yang harus dipatuhi juga oleh santri. Sebagaimana dibunyikan dalam Buku Panduan Santri pasal 9 ayat 2 tentang kewajiban santri yaitu: melaksanakan ketentuan dari pemerintah.<sup>342</sup>

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ustaz Yahyai selaku guru pembina santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dijelaskan bahwa norma agama yang berlaku di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sebagaimana juga norma-norma yang berlaku di Pondok-pondok lainnya. Norma agama tersebut berlandaskan pada al-Qur'an dan Hadis dan juga kitab-kitab salaf yang menjadi rujukan dalam *tafaqquh fi al din*. Segala hal yang menjadi perintah dan larangan Allah dan Rasul-Nya menjadi aturan baku dan pasti dalam tataran norma agama.<sup>343</sup>

Sementara itu, norma-norma agama di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga termaktub dalam Visi, Misi, tujuan dan aturan-aturan. Sebagaimana ditegaskan dalam Buku Panduan Santri, diantaranya:

---

<sup>342</sup>Buku Panduan Santri, hal. 12

<sup>343</sup>Wawancara dengan Ustaz Yahya selaku salah satu guru pembina santri pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

- a) Dalam pasal 3 tentang Aturan Dasar yaitu: setiap Santri diwajibkan mengamalkan Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai dengan pemahaman *Ahlussunnah Waljama'ah*.
- b) Dalam pasal 6 tentang Kewajiban Umum yang berbunyi: setiap santri diwajibkan untuk melaksanakan perintah Agama Islam serta menjunjung tinggi ajaran islam dan berakhlak mulia.
- c) Dalam pasal 8 ayat 3 tentang Pendidikan yaitu: setiap santri diwajibkan untuk mengikuti pengajian al-Quran dan kitab.<sup>344</sup>

Norma kesusilaan dan kesopanan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, berlaku berdasarkan ketentuan agama dan juga budaya/adat istiadat yang berlaku di Pondok Pesantren khususnya, dan di masyarakat pada umumnya. Hanya saja bedanya, bila di masyarakat norma kesopanan/kesusilaan berlaku secara tidak tertulis dan bagi pelanggarnya akan mendapatkan sanksi dicemooh, dijauhi ataupun dikucilkan dalam masyarakat, maka di Pondok Pesantren norma tersebut meskipun berlaku secara tidak tertulis tetapi juga diatur dalam tata tertib, dan bagi pelanggarnya, tidak hanya mendapatkan cemoohan dan kucilan, tetapi juga mendapatkan hukuman.

Di dalam Buku Panduan Santri Bab IV Tentang Peraturan dan Tata Tertib, yang terdiri dari Pasal 13-15, disebutkan semua aturan-aturan yang berkaitan dengan semua aktivitas santri yang berkaitan dengan norma agama, kesopanan/kesusilaan dan norma hukum. Pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan tersebut juga diatur di dalam Bab VI Tentang pelanggaran-pelanggaran yang terdiri dari pasal 26 dan 27. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 26 Ayat 1 poin c, bahwa meninggalkan shalat fardhu secara sengaja termasuk dalam pelanggaran berat. Selain itu disebutkan juga dalam Pasal 26 Ayat 2 Poin A bahwa tidak berperilaku sopan pada waktu kegiatan pembelajaran termasuk dalam kategori pelanggaran sedang berkaitan dengan

---

<sup>344</sup>Buku Panduan Santri, hal. 12

kesopanan/kesusilaan. Contoh berbuat tidak sopan adalah berkata keras kepada seorang guru.

Pelanggaran-pelanggaran di atas, akan ditanggulangi dengan pemberian hukuman atau sanksi tergantung dari kadar pelanggaran yang dilakukan. Ketentuan pemberian hukuman atau sanksi ini diatur dalam Bab VII Tentang Penanganan Santri Bermasalah. Seluruh kasus atau pelanggaran santri ditangani oleh Pembina Kesantrian atau guru yang berwenang. Bermula dari laporan yang masuk, kemudian dicatat di dalam buku Laporan Pelanggaran Santri. Selanjutnya proses *tabayyun* dilakukan oleh Pembina dan staff Kesantrian yang menghasilkan surat pernyataan, jika ada pengakuan dan atau bukti atau saksi.

Dari pernyataan yang ada, staff Kesantrian (koordinator keamanan) memberikan sanksi-sanksi sebagaimana yang telah diatur di dalam tahapan penanganan masalah, yang terdiri dari pelanggaran ringan, sedang dan berat. Hukuman/sanksinya antara lain; diberikan bimbingan dan nasehat, diperingatkan, membuat surat pernyataan diri tidak mengulangi lagi, sanksi kognitif seperti: Membaca al Quran, hadits, dll, sanksi psikomotorik seperti: Kerja bakti, membersihkan lingkungan pesantren dll, disita barang buktinya, ganti rugi, dihukum sesuai kebijaksanaan pondok pesantren, pemanggilan Orang tua, dikenakan Surat Peringatan (SP 1) jika melanggar berulang kali, dan sanksi terberat adalah dikeluarkan dari pondok pesantren/dikembalikan kepada orang tua atau wali santri setelah dilakukan komunikasi dengan orang tua/wali santri.<sup>345</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Yahya, diketahui bahwa implementasi peraturan dan tata tertib serta sanksi-sanksi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup efektif. Hal ini terlihat dari semakin tertibnya pelaksanaan kegiatan di Pondok Pesantren Darusy

---

<sup>345</sup> Dokumen Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020/2021

Syafi'iyah dan berkurangnya santri-santri yang melanggar peraturan.<sup>346</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peraturan yang dibuat oleh pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah bertujuan untuk menertibkan santri dalam pelaksanaan kegiatan pondok pesantren. Dan ternyata peraturan-peraturan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan oleh para santri. Meskipun masih ada santri yang melanggar, akan tetapi pengadaan sanksi-sanksi untuk setiap pelanggaran, cukup efektif dalam meminimalisir pelanggaran tersebut.

### 3) Perilaku/aktivitas

Sebagaimana dijelaskan oleh pengasuh Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan juga disebutkan dalam buku Profil Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, diketahui bahwa Pondok Pesantren memiliki 6 hari aktif kegiatan pembelajaran yang dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Waktu tersebut dimulai pukul 07.30 s/d 12.20 WIB (Selasa-Kamis), 07.30-11.45 WIB (Jumat), dan 07.30-13.10 WIB (Senin dan Sabtu). Hari Selasa sampai dengan Jumat adalah jadwal pelajaran Pondok Pesantren yang mempelajari materi-materi berbasis kitab kuning. Hari Senin dan Sabtu adalah jadwal pelajaran formal di MTs dan MA. Untuk sore hari diisi dengan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan kepesantrenan, dimulai pukul 14.00 s/d 16.00 WIB (Sore), dan pukul 20.00 s/d 22.30 WIB. Sedangkan hari ahad menjadi hari libur bagi santri dan segenap civitas pesantren. Berikut ini rincian kegiatan Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah:

**Tabel 4.12.**

#### **Jadwal Aktivitas Harian Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah<sup>347</sup>**

WAKTU	KEGIATAN
-------	----------

<sup>346</sup>Wawancara dengan Ustaz Yahya pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

<sup>347</sup> Dokumen Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020/2021



04.00 .....	Bangun tidur, dan persiapan untuk sholat Subuh.
04.45 - 06.00	Sholat Subuh berjamaah, dan Ngaji Kitab
06.00 - 07.30	Apel pagi, piket kelas, mandi dan sarapan.
07.30 - 12.20	Kegiatan Pembelajaran di kelas
12.20 - 14.00	Sholat Zuhur berjamaah dan istirahat
14-00 - 16.00	Kegiatan Ekstrakurikuler (dan Sholat Asar berjamaah)
16.00 - 17.00	Mandi dan istirahat.
17.00 - 18.00	Ngaji Sore dan persiapan Sholat Maghrib
18.00- 20.00	Sholat Maghrib berjamaah, belajar/Ngaji Al-quran, dan Sholat Isya' Berjamaah.
20.00– 22.30	Kegiatan Malam ; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ngaji Kitab Kuning, Nazhom, Seni Baca Al-quran (untuk malam Selasa, Rabu, Kamis, dan Sabtu).</li> <li>• Burdah (Malam Jumat)</li> <li>• Sholawatan (Malam Minggu).</li> </ul>

Berdasarkan jadwal di atas, dapat dilihat bahwa aktivitas santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dimulai dari pukul 04.00 dini hari. Dari hasil wawancara diketahui bahwa semua aktivitas santri dari bangun tidur, shalat, belajar, kegiatan ekstra lainnya, dikontrol dan diawasi oleh pengurus Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang dikenal dengan OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah). Termasuk ketika membangunkan santri di pagi hari, juga menjadi wewenang dan tanggung jawab pengurus OPPD.

Setelah bangun pagi, para santri bergiliran membersihkan diri di kamar mandi umum yang tersedia guna bersiap-siap shalat shubuh berjamaah di musholla pondok. Setiap santri diwajibkan untuk shalat lima waktu berjamaah, dan bagi yang melanggar akan dikenai sanksi. Setelah shalat shubuh berjamaah, santri diwajibkan mengaji kitab. Setelah itu santri mempersiapkan diri untuk mengikuti pembelajaran di sekolah, dari mulai mandi, piket kamar, sarapan dan apel pagi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa selain mengikuti pembelajaran formal dengan kurikulum nasional dan pembelajaran non formal dengan kurikulum pesantren, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga menyelenggarakan kelas *Tahassus* yaitu kelas yang santri-santrinya hanya mempelajari kitab kuning (kurikulum pesantren) dan tidak ikut serta pembelajaran formal. Santri-santri yang masuk kelas *tahassus* adalah santri yang dianggap mampu dan mau mengikuti program tersebut.<sup>348</sup>

Selanjutnya, setelah selesai mengikuti pembelajaran pagi, santri-santri diwajibkan untuk melaksanakan shalat zhuhur berjama'ah yang dilanjutkan dengan makan siang dan istirahat. Setelah itu, santri diwajibkan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dimulai dari pukul 14.00 WIB, dengan jadwal sebagai berikut: hari Senin: libur, hari Selasa: muhadhoroh (ceramah), hari Rabu: pramuka (pi) dan berzanji/tilawah/hadhroh (pa), hari Kamis: pramuka (pa) dan tilawah (pi), hari Jumat: muhadhoroh, hari Sabtu: hadhroh (pi), dan hari Ahad: kerja bakti.<sup>349</sup>

Kegiatan ekstrakurikuler di atas, dilaksanakan sampai masuk waktu asyar, yang dilanjutkan dengan shalat asyar berjamaah. Setelah shalat, santri diberi waktu beristirahat yang dapat digunakan untuk memasak, mandi, mencuci, bermain sampai pukul 17.00. Setelah itu, santri bersiap-siap untuk mengikuti pengajian kitab yang diteruskan dengan shalat maghrib berjamaah. Setelah shalat maghrib santri diwajibkan mengikuti pengajian al-Qur'an dengan dibimbing oleh pembimbing yang telah ditentukan jadwalnya sampai masuk waktu shalat isya, dan dilanjutkan dengan shalat Isya berjamaah. Setelah shalat Isya, santri kembali diwajibkan mengikuti pengajian kitab sesuai jadwal yang telah ditentukan sampai jam 22.00 malam. Setelah semua kegiatan selesai dilaksanakan, barulah santri diperbolehkan untuk beristirahat di kamar masing-masing.

---

<sup>348</sup>Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

<sup>349</sup> Dokumen Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020/2021

Optimalisasi pelaksanaan aktivitas santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tidak akan berjalan dengan baik, tanpa adanya bimbingan dan pengasuhan dari guru-guru. Oleh karena itu aktivitas santri-santri sangat berhubungan erat dengan aktivitas guru-guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dan studi dokumentasi, diketahui bahwa aktivitas guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga terbagi menjadi dua, yaitu aktivitas guru-guru yang mengajar di Program *Tahassus* (program pembelajaran kitab kuning) sekaligus juga mengajar di lembaga MTs dan MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan aktivitas guru-guru yang hanya mengajar di lembaga MTs dan MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

Aktivitas guru-guru yang mengajar di Program *Tahassus* (program pembelajaran kitab kuning) sekaligus juga mengajar di lembaga MTs dan MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, Pada pagi hari adalah mengajar santri-santri sesuai jadwal yang telah ditentukan. Secara terjadwal guru-guru juga bergantian mengontrol santri-santri demi keberlangsungan pembelajaran di pagi hari. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa pembelajaran salafiyah di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dilaksanakan dari hari Selasa sampai dengan Jum'at, dan pelajaran formal hanya dilaksanakan pada hari Sabtu dan Senin.

Pada siang hari, guru-guru bergiliran mengontrol dan membina kegiatan ekstrakurikuler santri. Bagi guru-guru yang tidak ada jadwal mengontrol dan membina santri, mereka melakukan kegiatan-kegiatan pribadi seperti berjualan dan berdakwah di masyarakat. Pada malam hari, guru-guru yang diberi tugas membina asrama santri, melaksanakan tugas pembinaan sampai waktu istirahat malam. Guru-guru tersebut mengontrol dan membina santri dalam kegiatan pondok pesantren seperti mengaji al-Qur'an dan kitab, shalat berjama'ah, tabligh akbar, belajar malam, yasin tahlil. Secara bergantian guru-guru tersebut akan mengawasi santri-santri

bahkan di saat mereka tertidur dan siap siaga dengan segala permasalahan yang muncul dalam keseharian santri.<sup>350</sup>

Sementara itu, guru-guru yang mengajar di lembaga MTs dan MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah untuk mata pelajaran umum, hanya aktif pada hari Senin dan Sabtu. Guru-guru tersebut mengajar dari pukul 07.15 WIB sampai dengan pukul 13.10 WIB sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Muhammad Danial, M.Pd diketahui bahwa guru-guru mata pelajaran umum yang mengajar di MTs dan MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah guru-guru yang juga mengajar di sekolah-sekolah formal lainnya, seperti SMP, SMA, dan MA yang ada di Kecamatan Muara Bulian. Karena itu, guru-guru tersebut tidak tinggal di dalam lingkungan pondok pesantren. Guru-guru tersebut juga tidak ikut andil dalam pengasuhan santri di pondok. Tugas mereka hanya mengajar mata pelajaran umum sesuai jadwal yang ditentukan.<sup>351</sup>

## **5) Simbol-simbol**

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga memiliki simbol-simbol yang menjadi ciri khas pondok tersebut. Simbol-simbol itu meliputi:

a) Logo Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

---

<sup>350</sup>Observasi aktivitas guru tanggal 26 dan 30 Juni, 8, 10 dan 13 Agustus 2020, dan dokumentasi jadwal pelajaran Tahun 2019/2020

<sup>351</sup>Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020



**Gambar 4.2.**

**Logo Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah<sup>352</sup>**

b) Bahasa

Sebagai simbol verbal, bahasa merupakan hal penting yang digunakan sebagai alat berkomunikasi dalam suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, meskipun santri dan guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berasal dari berbagai daerah dan suku, akan tetapi dominasi bahasa Jambi tampaknya menjadi bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sementara bahasa komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok.<sup>353</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto, diketahui bahwa dominasi penggunaan bahasa Jambi dalam komunikasi sehari-hari santri disebabkan karena mayoritas santri merupakan orang asli Jambi yang berasal dari desa-desa di Kabupaten batang Hari. Selain itu, penggunaan bahasa Jambi juga sebagai identitas Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang memang didirikan oleh putra asli kelahiran Desa Kampung Pulau.<sup>354</sup>

<sup>352</sup>Dokumentasi Logo Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

<sup>353</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 26 dan 30 Juni, 16, 19 dan 29 Juli, 8, 10 dan 13 Agustus 2020

<sup>354</sup>Wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

Dari penjelasan Ustadz Muhammad Danial diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah meskipun termasuk pondok pesantren khalafiyah, tetapi tidak memberlakukan kewajiban berbahasa Arab dan Inggris kepada santri sebagaimana pondok-pondok modern. Hal tersebut disebabkan oleh faktor tidak adanya tenaga ahli yang khusus menangani tentang kemahiran berbahasa santri. Menurut Ustadz Muhammad Danial, sebenarnya dari pihak pondok pesantren sudah berniat untuk membuat program dengan menjadikan bahasa Arab dan Inggris sebagai bahasa komunikasi. Karena itu pihak pondok telah berusaha untuk mendatangkan guru-guru yang berkompeten di bidang bahasa dari pondok pesantren di Pulau Jawa. Akan tetapi terkendala izin dari orang tua dikarenakan tempat yang jauh dan juga mewabahnya virus corona yang membuat program tersebut tidak dapat berjalan.

Sementara kalau mengandalkan guru-guru yang ada di pondok sekarang ini, diakui memang memiliki keterbatasan dalam kemampuan berbahasa Arab dan Inggris untuk komunikasi. Karena guru-guru pondok yang ada saat ini adalah guru-guru lulusan pondok pesantren salaf yang meskipun masih membaca dan memahami kitab-kitab kuning berbahasa Arab, tetapi tidak mahir menggunakan bahasa Arab sebagai bahasa percakapan. Atas dasar itulah, pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tidak menjadikan bahasa Arab dan Inggris sebagai bahasa komunikasi santri.<sup>355</sup>

#### c) Nama-nama dan panggilan

Nama-nama dan sebutan menjadi simbol verbal yang berlaku dalam sebuah komunitas masyarakat. Di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah nama-nama dan sebutan terdiri dari:

- (1) Buya dan Ibu sebutan/panggilan untuk Pimpinan Pondok Pesantren
- (2) Ustaz dan Ustazah sebutan/panggilan untuk guru-guru yang mengajar di Madrasah Salafiyah

---

<sup>355</sup>Wawancara dengan Ustadz KH. Muhammad Danial pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

- (3) Bapak dan Ibu guru sebutan/panggilan untuk guru-guru yang mengajar mata pelajaran umum di pembelajaran formal (MTs dan MA)
- (4) Abang, kakak, dan ayuk sebutan/panggilan dari santri baru untuk kakak kelas.<sup>356</sup>

d) Kitab-kitab salaf

Seperti halnya pondok pesantren lain, distingtifitas pondok pesantren dari lembaga pendidikan yang lain adalah pembelajaran kitab-kitab klasik yang ditulis dengan bahasa Arab. Secara historis, kitab-kitab klasik yang dikenal dengan istilah ‘kitab kuning’ tersebut diajarkan di pondok pesantren sebagai upaya untuk meneruskan tujuan utama pesantren yaitu mendidik calon-calon ulama. Oleh karena itu, kitab kitab klasik menjadi bagian integral dari nilai dan paham pesantren yang tidak terpisah. Berdasarkan dokumen profil Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah, diketahui bahwa kitab kitab klasik yang diajarkan meliputi:

**Tabel 4.13.**

**Kitab-kitab yang diajarkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah<sup>357</sup>**

Mata Pelajaran	Nama Kitab
Tafsir	<i>Jalalain</i>
Hadis	<i>Arba’in An-nawawiyah, Bulughul Marom</i>
Tauhid	<i>Aqidatu Awam Juz 1, 2, 3, Tijanuddarori, Kifayatul Awam, Mughnil Awam</i>
Nahwu	<i>Jurumiyah, Mukhtashor Jiddan, Imrithy Taqrirot Lirboyo, Mutammimah Al-Jurumiyah, Alfiyah Ibnu Malik, Nahwu Melayu</i>
Fiqih	<i>Mabadi Fiqhiyah 1, 2, 3, 4, Safinah An-Naja, Kasyifah As-Saja, Sulam At-Taufiq, Ghoyah At-Taqrif, Fathu Al-Qorib, Fathu Al-mu’in</i>
Shorof	<i>Amshilah At-Tashrifiyah, Risalah At-Tashrifiyah Qowa’idu As-Shorfiyah, Qowa’idul l’lal, Kaylani, Qowa’idul l’rab</i>
Tarikh	<i>Khulashoh Nurul Yaqin 1, 2, 3, Nurul Yaqin Pelajaran Tarekh (melayu)</i>
Faroidh	<i>Matan Rohbiyah, Nafhatul Hasaniyah</i>

<sup>356</sup>Ibid, dan hasil observasi tanggal 26 dan 30 Juni 2020

<sup>357</sup> Dokumen Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi’iyah Tahun 2020/2021

Ushul fiqh	<i>Mabadi Awwaliyah, Sulam, Syarah Al-Waroqot</i>
Akhlaq/ Tasauf	<i>Pelajaran Akhlaq, Akhlaqul libanin, Washoya, Taysirul Kholaq, Adabul 'Alim Wal Muta'alim, Ta'lim Muta'allim, Bidayah Al-Hidayah, Pelajaran Iman (melayu)</i>
Tajwid	<i>Pelajaran Tajwid (melayu), Hidayahatus Shibyan, Hidayatul Mustafid</i>
Balaghoh	<i>Jauharul Maqnun</i>
Mahfuzhot	<i>Al-Muntakhabat Fi Al-Mahfuzhot</i>

#### e) Pakaian

Sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, pakaian santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga diatur dan ditentukan guna keseragaman dan ketertiban dalam berpakaian. Selain itu juga untuk menunjukkan identitas santri yang berbeda dengan pondok lain. Di dalam buku Panduan, dijelaskan secara mendetail tentang seragam yang harus digunakan santri,<sup>358</sup> yaitu:

- 1) Hari Senin: untuk putera: baju kemeja putih dan celana biru tua untuk tingkat MTs. Dan baju kemeja putih serta celana abu-abu untuk aliyah. Untuk puteri: baju kurung warna putih dan rok warna biru tua untuk tingkat MTs. Dan baju kurung warna putih serta rok warna abu-abu untuk Aliyah.
- 2) Hari Selasa: Baju Koko warna putih dan sarung (untuk semua tingkatan) untuk putera dan baju kurung untuk puteri.
- 3) Hari Rabu dan Kamis: Baju jubah dan sarung.
- 4) Hari Jumat: Baju pramuka dan sarung.
- 5) Hari Sabtu: Seragam Pramuka.
- 6) Pakaian seragam santri semua tidak boleh melebihi mata kaki, bukan celana dengan banyak kantong atau celana gunung dan olah raga yang ketat.
- 7) Mengenakan kopiah atau peci warna hitam untuk putera, dan jilbab seragam untuk puteri.

---

<sup>358</sup>Dokumentasi Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020



- 8) Setiap hari wajib memakai sepatu warna hitam (untuk MTs), dan sepatu warna putih (untuk Aliyah).

f) Bangunan

Seperti halnya pondok pesantren yang lain, bangunan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari bangunan sekolah, masjid, asrama putera, asrama puteri, dan perumahan para asatidz yang mengelilingi pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa sekolah digunakan para santri untuk mengikuti pembelajaran, baik yang formal (MTs dan MA) maupun yang non formal (diniyah/salafiyah) serta kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler pondok pesantren, seperti *muhadhoroh* dan pramuka. Sementara itu masjid digunakan untuk kegiatan shalat berjamaah dan kegiatan keagamaan lainnya, seperti pengajian kitab dan al-Qur'an, muhadhoroh, peringatan hari besar Islam dan kegiatan ekstrakurikuler (tilawah, hadroh, berzanji, dll).<sup>359</sup>

Santri-santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tinggal di lingkungan asrama yang telah disediakan oleh pondok. Sesuai dengan peraturan, santri putra dan santri putri ditempatkan pada asrama yang berbeda dan berjauhan. Para santri tinggal di bilik-bilik sederhana yang berukuran  $\pm 2 \times 4 \text{ m}^2$ , yang disebut dengan kamar. Masing-masing kamar diisi 4-5 orang santri.

Dari hasil observasi diketahui bahwa asrama putri dibagi menjadi dua kompleks, yaitu kompleks *tahassus* dan kompleks reguler. kompleks *tahassus* ditempati oleh santriwati yang mengikuti kelas *tahassus* terdiri dari 10 kamar. Sementara kompleks reguler ditempati oleh santriwati reguler yang terdiri dari 30 kamar. Penamaan kamar berdasarkan urutan angka. Sementara itu asrama santri putra berjumlah 32 kamar yang terbagi ke dalam 5 kompleks. Masing-masing kompleks terdiri dari 6-7 kamar. Nama-nama kompleks tersebut yaitu: kompleks Hambali, kompleks Asy Syafi'i, kompleks Al Maliki, kompleks Ibnu Sina, dan kompleks Al Hanafi.

---

<sup>359</sup>Hasil observasi lingkungan pondok pesantren pada tanggal 26 dan 30 Juni 2020

Asrama-asrama tersebut sebagian besar sudah dibuat permanen, tetapi masih ada juga sebagian yang terbuat dari papan.<sup>360</sup>

Sementara rumah pengasuh dan rumah guru-guru berjejer di belakang mengelilingi pondok pesantren, seolah-olah memagari lingkungan pondok pesantren. Menurut Ustadz Sugeng Riyadi, S.Sos, perumahan guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ada yang disediakan oleh pihak pondok dan ada yang dibangun dengan biaya sendiri oleh guru tersebut yang notabene adalah anak cucu dari pendiri Pondok Pesantren Zuhijjah. Guru-guru yang menempati perumahan pondok adalah guru-guru muda yang belum menikah dan mempunyai tanggung jawab terhadap pengurusan kegiatan santri sehari-hari. Sementara guru-guru yang menempati rumah sendiri adalah guru-guru yang sudah menikah dan memiliki anak.<sup>361</sup>

#### g) Papan Nama/Papan Merk/Plang Nama

Papan nama/papan merk/plang nama yang digunakan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat memebrikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya. Dari hasil observasi, papan nama/papan merk/plang nama yang dipasang Pondok Pesantren Zuhijjah diantaranya: plang nama Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang diletakkan di jalan masuk ke arah pondok, plang nama Kantor Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang terdapat di depan kantor, plang profil sekolah yang terdapat di dalam kantor Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang identitas sekolah dan visi misi, papan struktur organisasi, data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan serta rekapitulasi inventaris Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan papan informasi yang ada di dalam kantor dan luar kantor yang berfungsi sebagai media informasi yang berkaitan dengan

<sup>360</sup>Ibid

<sup>361</sup>Wawancara dengan Ustadz Sugeng Riyadi, S.Sos sebagai bendahara pondok pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

pembelajaran kepada santri dan guru-guru, seperti jadwal pelajaran dan brosur penerimaan santri baru

Selain plang nama/ papan identitas di atas, terdapat juga papan-papan pamflet yang berisi tulisan-tulisan motivasi dan ucapan-ucapan masyayikh yang bertujuan untuk mengingatkan para santri dan menjadi motivasi dalam menjalani hidup. Tulisan-tulisan ini diletakkan di depan kelas kelas.<sup>362</sup>

## **6) Peraturan-peraturan**

Peraturan atau tata tertib menjadi salah satu hal yang wajib ada dalam sebuah komunitas. Karena tata tertib akan mengatur dan menertibkan kondisi dalam suatu komunitas tersebut, sehingga menjadi dasar utama untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Berdasarkan buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, dijelaskan bahwa tata tertib santri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah terdiri dari: tata tertib kegiatan pembelajaran dalam pasal 14, tata tertib keasramaan dalam pasal 15, tata tertib perizinan pasal 16 s.d 24 dan tata tertib kunjungan wali santri dalam pasal 25.<sup>363</sup>

Tata tertib tersebut secara rinci dijelaskan berikut ini:

- a) Tata tertib kegiatan belajar mengajar meliputi : tata tertib masuk kelas, tata tertib seragam, rambut dan kuku, tata tertib dalam kelas, dan persyaratan Mengikuti Ujian Semester.
- b) Tata Tertib Keasramaan, diantaranya:
  - (1) Setiap santri harus menempati asrama dan tempat tidur sesuai dengan yang telah ditentukan.
  - (2) Santri tidak diperkenankan pindah asrama.
  - (3) Santri tidak diperkenankan tidur di tempat tidur santri lain.

---

<sup>362</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 26 dan 30 Juni, 16, 19 dan 29 Juli, 8, 10 dan 13 Agustus 2020

<sup>363</sup>Buku Panduan Santri hal.18-27

- (4) Santri harus meninggalkan asrama 10 menit sebelum tepat waktu memasuki: kegiatan pembelajaran madrasah/pesantren, masjid, atau kegiatan lainnya yang telah diprogramkan.
- (5) Santri tidak diperkenankan membuat (ashabiyah / gang).
- (6) Santri dilarang membawa dan menyimpan barang-barang yang dilarang Pesantren, seperti majalah, buku novel, buku porno, senjata tajam, hp, mp3, dan alat elektronik lainnya ke dalam asrama (aturan lengkap ada didalam kredit point pelanggaran).
- (7) Santri dilarang menyimpan uang tunai lebih dari Rp 250.000 (bila ada kehilangan menjadi tanggung jawab yang bersangkutan).
- (8) Santri tidak diperkenankan meletakkan barang-barangnya di sembarang tempat.
- (9) Santri tidak diperkenankan membawa tamu.
- (10) Setiap santri wajib memelihara dan merawat inventaris pesantren.
- (11) Santri dilarang memasang instalasi listrik dalam bentuk apapun.
- (12) Santri wajib melaporkan kegaduhan, gangguan dan kerusakan.
- (13) Santri melaporkan santri yang sakit ke Pembina kesartrian.
- (14) Santri tidur malam dan bangun kembali sesuai dengan jadwal.
- (15) Santri dilarang membeli makanan dari luar Pondok Pesantren.
- (16) Santri dilarang merayakan ulang tahun di lingkungan Pondok.

Dari peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah di atas, terlihat dengan jelas bahwa pihak pondok sangat detail dan teliti dalam mengatur semua aktivitas dan keperluan para santri, dari mulai tata tertib masuk kelas, tata tertib di dalam kelas sampai tata tertib keasramaan. Segala hal yang mendukung optimalisasi proses pembelajaran diutamakan, sementara semua hal yang menghambat optimalisasi proses pembelajaran dilarang.

Sementara itu peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk guru-guru meliputi:

- (1) Berperilaku dan berakhlak mulia.

- (2) Berpakaian dan berpenampilan Islami.
- (3) Memiliki kompetensi moral, sosial, profesional dan paedagogik.
- (4) Mengutamakan keikhlasan, bersikap amanah, berhati khusuk dan bersih, dan gemar beramal shalih.
- (5) Memahami Visi, Misi, Orientasi, Obsesi dan tujuan Pondok pesantren dan berupaya keras untuk mewujudkannya.
- (6) Patuh dan taat kepada pimpinan baik saat pimpinan ada ditempat maupun tidak.
- (7) Menunjukkan rasa memiliki, tanggungjawab, cinta dan kesetiaan kepada pondok pesantren.
- (8) Benar-benar siap mengabdikan diri dan berjihad di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.<sup>364</sup>

## **7) Jaringan Komunikasi (*Network*)**

Dalam dunia pondok pesantren, komunikasi merupakan hal urgen yang secara membudaya terbentuk berdasarkan latar belakang keilmuan yang bersumber dari pembelajaran kitab-kitab salaf yang isinya mengkaji ajaran Islam secara mendalam. Komunikasi mewujudkan suatu interaksi timbal balik antar anggota-anggota yang ada di pondok pesantren. Melalui komunikasi inilah, budaya di pondok pesantren dapat disosialisasikan sehingga bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Muhammad Danial diketahui bahwa komunikasi yang terjalin di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari: komunikasi internal dan komunikasi eksternal.<sup>365</sup>

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjalin antara sesama anggota di dalam pondok pesantren yang terdiri dari komunikasi antara pengasuh dengan guru-guru dan pegawai, komunikasi antara sesama guru, komunikasi antara guru dengan pegawai, komunikasi antara guru

---

<sup>364</sup>Dokumentasi Tata Tertib Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

<sup>365</sup>Wawancara KH. Muhammad Danial pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

dengan santri, komunikasi antara sesama santri, komunikasi antara santri dengan pengasuh, dan komunikasi antara santri dengan pegawai.

Bentuk komunikasi antar pengasuh, guru, santri dan pegawai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini terjalin secara formal dan non formal. Komunikasi formal terjalin ketika dalam proses pembelajaran baik pembelajaran di kelas-kelas ataupun saat pengajian kitab dan al-Qur'an di masjid. Sementara komunikasi non formal terjalin dalam keseharian pergaulan di pondok pesantren antara pengasuh, guru dan santri. Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun. Pengasuh dan guru guru begitu mengayomi para santri dan siap memberikan bantuan yang dibutuhkan. Seperti ketika ada santri yang sakit, guru guru yang cukup telaten mengurusnya dan bila diperlukan akan dirujuk ke pusat kesehatan terdekat. Para santri pun menghormati pengasuh dan guru-guru sebagaimana menghormati orang tua mereka.<sup>366</sup>

Sementara itu, komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjalin antara pihak pondok pesantren dengan pihak luar, yaitu masyarakat dan unsur pemerintah. Jaringan komunikasi eksternal ini merupakan upaya pemberian informasi tentang Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dimana informasi tersebut berupa pengenalan dan sosialisasi dalam rangka pengenalan pihak luar terhadap Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Jaringan komunikasi ini bersifat kondisional, artinya tidak ada program khusus yang dicanangkan.<sup>367</sup>

Bentuk komunikasi pengasuh, guru-guru dan santri dengan masyarakat biasanya terjalin secara non formal dan formal. Bentuk komunikasi non formal terjadi ketika pengasuh dan guru-guru bertemu dan berinteraksi dengan masyarakat sekitar sehari hari. Dalam hal ini, baik pengasuh, guru-guru maupun para santri terlihat ramah dan sopan

---

<sup>366</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 26 dan 30 Juni, 16, 19 dan 29 Juli, 8, 10 dan 13 Agustus 2020

<sup>367</sup>Wawancara KH. Muhammad Danial pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

terhadap masyarakat. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengenalkan kepada masyarakat bagaimana pengasuh, guru dan santri bersikap dan berinteraksi yang diharapkan dapat menimbulkan kesan baik dan simpati masyarakat. Selain itu, juga sebagai upaya untuk mensosialisasikan budaya yang terbentuk di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

Komunikasi formal terjadi ketika dalam peristiwa-peristiwa resmi seperti undangan ceramah dan kegiatan kemasyarakatan. Dalam hal ini, ketika pihak pondok diberikan kesempatan untuk berbicara, maka saat itulah disebutkan tentang kondisi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan berbagai kelebihan-kelebihan yang bisa menjadi daya tarik, sehingga Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dapat lebih dikenal oleh masyarakat.

### **c. Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung**

#### **1) Nilai-nilai yang Dianut**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Pelayung diketahui bahwa sebagaimana halnya Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, nilai-nilai di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga tidak dirumuskan secara spesifik seperti yang ada di Pondok Pesantren Zuhrijah. Nilai-nilai tersebut dirasakan, diyakini, dan diaplikasikan menjadi keseharian para santri. Peraturan yang berlaku di pondok pesantren, saling menghormati, membiasakan hidup sederhana, mandiri, bersih dan istiqomah serta memiliki ketulusan dan keikhlasan dalam hidup merupakan nilai-nilai yang ditumbuhkan di lingkungan pondok pesantren sehari-hari.

Dari hasil wawancara dengan wakil pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dijelaskan bahwa nilai-nilai menjadi sebuah panduan bagi para santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Nilai-nilai itu sendiri merupakan manifestasi dari ajaran al-Qur'an dan Hadis, visi, misi dan

tujuan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Nilai-nilai tersebut dituangkan menjadi sebuah kebiasaan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan menjadi tuntutan untuk seluruh santri agar mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.<sup>368</sup>

Hal inilah yang kemudian lahir dan menjadi budaya dalam pondok pesantren tersebut. Keberadaan nilai dan keyakinan inilah yang menjadi pedoman hidup dan dijalankan sebagai ritual dan budaya keseharian yang diyakini mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan bersama. Jadi, keberadaan nilai-nilai yang diyakini bersama tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya pondok pesantren. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indera yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan pondok pesantren sehari-hari.

Secara garis besar, nilai-nilai yang dianut di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan manifestasi dari visi, misi dan tujuan pondok pesantren dan juga dari keseharian para santri yang terangkum dalam: (1) cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah, (2) kecintaan terhadap ilmu-ilmu agama, (3) keikhlasan atau ketulusan, (4) kemandirian, (5) kolektifitas.

*Pertama*, cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah, merupakan manifestasi dari visi Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yaitu: mewujudkan generasi penerus bangsa, yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh, Serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.<sup>369</sup> Berbagai kegiatan seperti membiasakan seluruh santri untuk mengawali setiap perbuatan dengan membaca basmallah menjadi bukti bahwa santri memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah.

Aktivitas yang dimulai dari bangun tidur, mandi, piket kamar, gotong royong, makan, belajar, shalat berjamaah, mengaji, berinteraksi, sampai

---

<sup>368</sup>Wawancara dengan Ky. Rou. Abd. Majid, S.Pd.I selaku Pengasuh Pimpinan pada hari Jum'at tanggal 28 Agustus 2020

<sup>369</sup>Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020



tidurpun diyakini bernilai ibadah bila diniatkan karena Allah.<sup>370</sup> Disiplin dan patuh terhadap perintah agama seperti menjalankan shalat lima waktu secara berjamaah tepat waktu, berbuat baik terhadap sesama, berkata-kata sopan, ringan tangan dan saling membantu, saling menghargai, bertanggung jawab terhadap tugas<sup>2</sup> yang telah dibebankan dan istiqomah dalam beribadah menjadi bukti bahwa ajaran-ajaran dari al-Qur'an, hadis dan kitab-kitab Islam telah mampu diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari para santri.

*Kedua*, kecintaan terhadap ilmu-ilmu agama. Hal tersebut dapat dilihat dari ketekunan para santri mempelajari ilmu agama. Berdasarkan dokumentasi jadwal kegiatan harian diketahui, bahwa setiap harinya para santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad selalu disibukkan dengan berbagai kegiatan pembelajaran baik kurikulum formal maupun non formal. Kurikulum formal merujuk pada kurikulum Kementerian Agama yaitu Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang mata pelajarannya terdiri dari mata pelajaran umum dan agama. Sedangkan kurikulum non formal merupakan kurikulum pondok pesantren yang mata pelajarannya menggunakan kitab-kitab klasik guna memperdalam pelajaran agama, baik yang dipelajari secara terstruktur di kelas-kelas, maupun yang dipelajari sesuai jadwal pondok, yang biasanya terjadwal habis shubuh dan habis isya.<sup>371</sup>

Dari hasil observasi dapat terlihat kesungguhan para santri mengikuti semua kegiatan dengan tertib dan bersungguh-sungguh. Dari hasil wawancara dengan Kyai Rou. Abd. Majid, S.Pd.I disebutkan bahwa para santri memang diajarkan untuk mencintai ilmu-ilmu agama guna meningkatkan kualitas kemampuan mereka terhadap pemahaman agama Islam.<sup>372</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan Fifi Rofiana salah seorang santri, dijelaskan bahwa: mencintai ilmu agama adalah wujud dari cinta

---

<sup>370</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 28 Agustus, 7, 17 dan 20 September 2020

<sup>371</sup>Dokumentasi Jadwal Kegiatan harian santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

<sup>372</sup>Wawancara Ky. Rou. Abd. Majid, S.Pd.I selaku Pengasuh/Wakil Pimpinan pada hari Jum'at tanggal 28 Agustus 2020

kepada Allah dan Rasulnya. Dengan mencintai ilmu agama, maka kita akan selalu rindu dan senang belajar agama. Dengan semakin dalam mempelajari agama, maka akan membuat kita semakin mengenal Allah dan Rasulnya hingga akhirnya kita akan mencintai Allah dan Rasul-Nya.<sup>373</sup>

Wawancara dengan Khoirunnisa juga menegaskan bahwa bentuk lain cinta kepada ilmu-ilmu agama, adalah hormat dan patuh kepada kyai dan para guru. Sebab dari para kyai dan gurulah, santri mengenal ilmu-ilmu agama. Menghormati, memulyakan dan mencintai mereka tentunya akan mendatangkan keberkahan ilmu yang kita pelajari dan mengantarkan rasa cinta kepada Allah dan Rasul-Nya.<sup>374</sup>

*Ketiga*, keikhlasan atau ketulusan. Keikhlasan dan ketulusan menjadi nilai penting lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang santri secara umum. Dari hasil wawancara dengan Bapak Sopiyan, S.Pd.I, disebutkan bahwa para santri memang sedari awal masuk sudah diajarkan tentang keikhlasan dan ketulusan. Untuk mendapatkan pahala dan ilmu yang berkah, para santri harus menjalani semua rutinitas tata tertib dan kegiatan pondok dengan ikhlas, jangan sampai ada keterpaksaan dan niat lain yang bisa mendatangkan kerugian bagi diri sendiri.<sup>375</sup>

Dari hasil wawancara dengan Resti Apriyana Putri salah satu santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, disebutkan bahwa ikhlas adalah salah satu syarat utama bagi santri dalam menjalani kehidupan di pondok

---

<sup>373</sup>Wawancara dengan Fifi Roviana pada hari Selasa tanggal 7 September 2020. Fifi Rofiana merupakan santri kelas 3 MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang berasal dari Desa Serasah Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari

<sup>374</sup>Wawancara dengan Khoirunnisa pada hari Selasa tanggal 7 September 2020. Khoirunnisa adalah salah satu santri Kelas III MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang berasal dari Mendahara Kabupaten Tanjung Jabung Timur Propinsi Jambi.

<sup>375</sup>Wawancara dengan Bapak Sopiyan, S.Pd.I selaku guru yang membina kegiatan santri pada hari Selasa tanggal 7 September 2020

pesantren yang serba terbatas. Karena kalau tidak ada rasa ikhlas maka para santri tidak akan betah tinggal dan hidup lama di pesantren.<sup>376</sup>

*Keempat*, kemandirian. Nilai kemandirian lahir dari proses pembelajaran dan pembiasaan santri yang ada di pondok pesantren, keteladanan kyai dan guru-guru dan nilai-nilai yang ada di pondok pesantren. Sebagai sebuah miniatur masyarakat, pondok pesantren menjadi lembaga pendidikan yang secara totalitas mampu mewujudkan kemandirian dengan sistem pembelajaran *full day* secara total selama 24 jam. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa bahwa kehidupan santri yang jauh dari orang tua mau tidak mau menuntut santri untuk bisa mandiri dalam mengatur dan menjalankan kehidupan di pondok pesantren. Kehidupan santri di pondok pesantren telah menjadikan santri sebagai manusia yang mandiri, dimana santri bisa mengurus segala keperluannya sendiri dan menyelesaikan segala permasalahan sendiri. Dari kemandirian itu akan melahirkan kesederhanaan, semangat, inisiatif, kreatifitas, percaya diri, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam menjalani hidup.<sup>377</sup>

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa kemandirian para santri termanifestasi dari mencuci dan menyeterika pakaian sendiri, mengatur sendiri keperluan belajar seperti seragam sekolah dan alat-alat belajar, dan mengatur sendiri keperluan harian seperti menata lemari dan mengatur keuangan. Beberapa faktor yang dapat melahirkan kemandirian santri diantaranya kemauan santri untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, lingkungan pondok pesantren yang menuntut santri untuk mandiri, dan proses pembelajaran yang diperoleh santri dari hari ke hari.<sup>378</sup>

Dengan demikian, kemandirian akan menjadikan santri sebagai manusia yang siap untuk hidup di masyarakat. Kemandirian akan

---

<sup>376</sup>Wawancara dengan Resty Apriyana Putri pada hari Jum'at tanggal 28 Agustus 2020. Resti adalah santri Kelas III MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang berasal dari Desa Ladang Peris Kecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari.

<sup>377</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10 dan 15 Oktober 2020

<sup>378</sup>Ibid

menempa santri jauh dari kata manja dan cengeng dalam kehidupan. Kemandirian akan membentuk santri menjadi manusia yang kuat, percaya diri dan bertanggung jawab, serta peka dan siap menghadapi tuntutan dan tantangan zaman.

*Kelima*, kolektifitas. Terjaganya nilai kebersamaan merupakan salah satu tujuan dari pendidikan yang dijalankan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.<sup>379</sup> Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa kebersamaan di pondok pesantren menjadi hal yang mutlak akan dijalani oleh para santri. Kehidupan santri yang tinggal bersama-sama di dalam satu asrama menuntut santri untuk bisa beradaptasi dengan sesama santri, menghargai dan menghormati, memahami setiap kelebihan dan kekurangan oranglain, dan bekerja bersama-sama dalam mewujudkan ketertiban dan kenyamanan.

Dari hasil observasi juga dapat dilihat bahwa selama 24 jam santri memang hidup bersama-sama dalam satu asrama yang didiami 20-30 orang, makan dan minum bersama, piket dan gotong royong bersama, mandi dan mencuci pakaian bersama, belajar bersama, shalat dan mengaji bersama, bermain bersama, dan tidur bersama. Contoh nyata dari kebersamaan di kalangan santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah ketika ada salah satu santri yang dikunjungi oleh orang tuanya dan membawa makanan, maka mereka tidak memakannya sendiri, tetapi akan dibagi dan dimakan bersama sama. Ada juga santri yang memiliki camilan atau sebungkus makanan, mereka akan mengajak teman lain untuk menikmatinya bersama-sama, sehingga kebersamaan akan terasa sangat melekat dalam kehidupan santri. Contoh lainnya, ketika ada salah satu teman yang sakit, maka banyak di antara mereka yang akan membantunya, ada yang mencarikan obat, mengambilkan makanan, memijit badan, bahkan menemani bila akan ke kamar mandi.<sup>380</sup>

---

<sup>379</sup>Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

<sup>380</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 28 Agustus, 7, 17 dan 20 September 2020

Menurut keterangan seorang santri, kebersamaan di kalangan para santri merupakan sebuah anugerah, karena dengan kebersamaan akan menjadikan para santri lebih bersabar, lebih peduli terhadap orang lain, toleran, tidak egois, mudah memaafkan, saling berbagi dan saling pengertian, serta mempunyai hati yang selalu ber *husnuzon* jauh dari prasangka buruk terhadap sesama. Dalam kebersamaan ini tidak ada perbedaan kasta dan kedudukan, semuanya sama, yang kaya tidak perlu merasa sombong dan yang miskin tidak pula harus bersedih hati.<sup>381</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahawa kehidupan santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang tinggal dalam satu asrama membuat para santri menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Nilai kebersamaan ini akan menempa santri menjadi manusia yang supel dan peduli terhadap sesama, saling menghargai, tidak egois, suka menolong dan toleransi, serta penyabar dan pemaaf. Hal tersebut dikarenakan kehidupan bersama-sama dalam satu tempat tentunya tidak terlepas dari segala perbedaan watak, tradisi dan kebiasaan diantara para santri. Untuk itulah, demi menjaga kebersamaan dan persaudaraan, santri harus menjunjung tinggi ukhuwah Islamiyah. Dari nilai kebersamaan tersebut akan melahirkan kesabaran, tenggang rasa, toleransi, keamanan dan kenyamanan, kebersihan, dan *ukhuwah Islamiyah* dalam diri santri.

Dari penjelasan tentang nilai-nilai yang dianut Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad di atas dapat ditegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai dalam tradisi Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mampu membentuk karakter yang berakhlakul karimah bagi para santri. Melalui proses pembelajaran, bimbingan dan pembiasaan yang berlangsung selama 24 jam, para santri dididik untuk mempelajari, memahami dan mengaplikasikan ajaran-ajaran agama Islam.

Kegiatan pendidikan, pengajaran dan pengasuhan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad setiap harinya memang

---

<sup>381</sup>Wawancara dengan Walidatus Solihah tanggal 7 September 2020

diarahkan pada penguatan nilai-nilai dasar bagi para santri yang menjadi ciri utama pendidikan di pondok pesantren. Penanaman nilai-nilai itulah yang menjadi budaya keseharian dalam komunitas santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, yang diharapkan akan tertanam dalam diri santri dan menjadi bekalnya kelak ketika hidup di masyarakat.

## 2) Norma-norma yang Berlaku

Norma-norma yang berlaku di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terdiri dari norma norma yang tertulis dan tidak tertulis. Menurut Bapak Sopiyanı norma tertulis telah dijabarkan dalam Kode Etik Santri yang berkaitan dengan norma agama, norma kesopanan dan kesusilaan, dan norma hukum. Sementara norma tidak tertulis adalah segala hal yang berlaku di masyarakat pada umumnya sehingga sudah menjadi tradisi dan kebudayaan, baik yang berkaitan dengan norma agama, norma kesopanan/kesusilaan maupun norma hukum.<sup>382</sup>

Buku Etik Santri merupakan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang kewajiban, larangan, hak dan ta'dhib bagi santri. Kode Etik Santri ini bertujuan untuk menegakkan disiplin santri, memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi santri, memberikan rasa aman, tenang dan tertib bagi santri selama berada di lingkungan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menjamin terselenggaranya kegiatan di lingkungan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dengan aman dan tertib, dan mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh pengurus dan atau yang diberi amanah untuk itu.<sup>383</sup>

Berkaitan dengan norma norma yang berlaku, ditegaskan dalam Bab V Tentang Kewajiban Umum Santri Pasal 5 yang berbunyi,<sup>384</sup> setiap santri wajib untuk melaksanakan syari'at Islam ala *ahli sunnah wal jama'ah*, mentaati dan menghormati pimpinan, guru dan pengurus, menjaga nama baik Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII), dan berakhlaqul karimah. Secara lebih spesifik dijelaskan berikut ini:

<sup>382</sup>Wawancara dengan Bapak Sopiyanı, S.Pd.I pada tanggal 7 September 2020

<sup>383</sup>Buku Kode Etik Santri Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad,hal.20

<sup>384</sup>Ibid, hal 21

### a) Norma agama

Pemberlakuan norma agama secara umum adalah segala hal yang menjadi perintah dan larangan agama wajib untuk ditaati oleh semua santri. Secara khusus, norma agama yang berlaku ditegaskan dalam kewajiban khusus santri pasal 10 yang berbunyi, setiap santri diwajibkan untuk: menegakkan shalat berjamaah lima waktu, shalat sunnah rawatib dan shalat sunnah malam, mengikuti dzikir berjamaah setelah shalat lima waktu dan shalat Jum'at, mengikuti shalat jumat di Masjid Darussalam, mengikuti tadarus al-Qur'an sesuai jadwal, mengikuti kegiatan burdah, dzikrul ghafilin, yasinan dan tahlil, tertib dalam berjamaah dan membaca aurod, menghentikan segala aktivitas ketika nida' adzan di musholla dikumandangkan dan menyegerakan wudlu, memakai pakaian yang sopan, baju berlengan panjang, kain sarung dan berkopiah bagi santri putera dan memakai mukena bagi santri putri saat berjamaah, dan menjaga ketertiban dan kebersihan musholla pondok.<sup>385</sup>

Pelaksanaan norma-norma agama bagi santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menjadi sesuatu yang wajib dikerjakan meskipun secara normatif hal tersebut sunnah. Seperti ibadah zikir dalam Islam adalah ibadah sunnah, akan tetapi bagi santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad wajib dilaksanakan. Bila dalam norma agama secara umum, sanksi dan ganjaran akan diperoleh ketika manusia telah di *yaum al makhsar* (hari akhir) ketika melanggar perintah dan mengerjakan larangan Allah. Maka di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sanksi akan segera diberikan kepada santri yang melanggar peraturan.

Di dalam Buku Etik Santri Pasal 34 tentang ta'dib/sanksi santri, disebutkan bahwa tingkatan ta'dib terdiri atas: ta'dib/sanksi sangat berat, ta'dib/sanksi berat, ta'dib/sanksi sedang, dan ta'dib/sanksi ringan. Selanjutnya dalam Pasal 35 sampai 38 dijelaskan secara rinci bentuk-bentuk sanksi yang diberikan kepada santri yang melanggar. Jadi,

---

<sup>385</sup>Ibid, hal. 23

pelanggaran pada norma agama akan berakibat pemberian sanksi tergantung banyaknya pelanggaran yang dilakukan.<sup>386</sup>

#### **b) Norma kesopanan/kesusilaan**

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa santri wajib bersikap dan berperilaku sopan kepada yang lebih tua dan kepada yang lebih muda.<sup>387</sup> Dalam pasal 12 juga ditegaskan bahwa santri wajib untuk bersikap ramah dan sopan, menjaga kerapian, kebersihan dan keindahan lingkungan.<sup>388</sup> Dalam pasal 22 disebutkan bahwa setiap santri dilarang berhubungan dengan lawan jenis yang bukan mahrom, main hakim sendiri, mMenyerang/menganiaya teman sesama santri yang mengakibatkan luka berat, melakukan penipuan, pencurian, penggelapan di dalam maupun di luar PPII, melakukan perbuatan asusila, perjudian dan atau sejenisnya.<sup>389</sup>

Dalam pasal 23 dan 24 disebutkan bahwa setiap santri dilarang menentang guru/mu'alim/pengurus/mulahidz dalam melaksanakan kedisiplinan, merokok di dalam maupun di luar lingkungan PPII, berkelahi atau menganiaya teman sesama santri yang menyebabkan luka ringan/sedang, mengancam atau mengintimidasi teman sesama santri, membujuk teman/santri lain untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan PPII, menonton bioskop atau film porno dan sejenisnya, memalsukan tanda tangan pengurus atau stempel pondok, identitas, lembaga atau unit usaha atau mengatasnamakannya untuk kepentingan tertentu yang bertentangan dengan kode etik, menggunakan tindik/tato, melarikan diri dari lingkungan PPII, datang terlambat pada saat kembali ke pondok setelah liburan, indekost di luar

---

<sup>386</sup>ibid

<sup>387</sup>ibid, hal. 21

<sup>388</sup>ibid, hal. 25

<sup>389</sup>ibid, hal. 32



pondok, memakai barang orang lain tanpa izin pemiliknya (ghosob), masuk kawasan pondok putri tanpa izin atau sebaliknya.

Bagi santri putera dilarang berambut panjang, memakai gelang, kalung, semir rambut, pewarna kuku, celana jeans, dan celana ketat dan atau aksesoris lainnya yang bertentangan dengan kode etik santri. Bagi santri putri dilarang berambut pendek menyerupai laki-laki, menggunakan perhiasan emas/ make up yang berlebihan, berbaju ketat, berpakaian bawahan yang terbelah dan atau aksesoris lain yang bertentangan dengan kode etik, tidur, bergurau, mencuci, mandi pada saat kegiatan berlangsung, memiliki atau membaca bacaan/gambar/media dan yang bertentangan dengan aqidah dan etika santri, mengganggu ketenangan santri lain, berbicara dengan perkataan kotor dan atau tertawa terbahak-bahak, tidak memakai baju saat keluar kamar, makan dan minum sambil berjalan, meludah dan membuang ingus di sembarang tempat, memanggil nama julukan yang jelek (laqob), mengembalikan air kumur ke dalam kolam wudhu/bak mandi.<sup>390</sup>

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berkaitan dengan norma kesopanan/kesusilaan di atas akan diberikan sanksi, baik sanksi dari masyarakat pondok ataupun sanksi dari pihak pondok. Sanksi dari masyarakat pondok bentuk tidak tertulis, biasanya berupa cemoohan, gunjingan, atau dikucilkan. Sementara sanksi dari pondok sebagaimana yang ditetapkan dalam Buku Etik Santri yang terdiri dari ta'dib/sanksi sangat berat, ta'dib/sanksi berat, ta'dib/sanksi sedang, dan ta'dib/sanksi ringan, tergantung dari intensitas dan kapasitas pelanggaran yang dilakukan.

### c) **Norma hukum**

Norma hukum di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga telah diatur secara detail dalam Buku Etik Santri. Dalam pasal 22 disebutkan bahwa setiap santri dilarang: memakai dan atau mengedarkan narkotika,

---

<sup>390</sup>Ibid, hal. 33-35

psikotropikan dan zat adiktif lainnya. Juga meminum minuman keras yang memabukkan atau sejenisnya, melakukan tindakan kejahatan apapun sehingga menjadi tersangka berdasarkan keputusan pengadilan, menerima atau menadah barang curian milik orang lain, melakukan pemalsuan atau memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pondok, lembaga pendidikan atau unit usaha.<sup>391</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, nyata sekali kalau Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad begitu detail dalam mengatur hal-hal yang berkaitan dengan norma-norma, baik norma agama, kesusilaan/kesopanan, maupun norma hukum. Kesemuanya secara tertib dijabarkan dengan gamblang di dalam Buku Etik Santri sehingga santri bisa membaca, memahami dan mengaplikasikannya.

### **3) Perilaku/aktivitas**

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagaimana pondok-pondok yang lain, juga memiliki berbagai aktivitas dan kegiatan yang cukup padat dalam kesehariannya. Seperti yang telah dijelaskan oleh Kyai Abdul Majid selaku Wakil Pimpinan, kegiatan-kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mempunyai dua fungsi yaitu untuk mendalami ilmu-ilmu agama dan untuk merespon perubahan sosial yang terjadi di masyarakat.<sup>392</sup>

Beliau menegaskan bahwa seiring dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berbenah diri sehingga akhirnya lahir sistem lembaga modern yang mengembangkan sistem pendidikan umum dan agama serta keterampilan yang ada di lingkungan masyarakat, dengan tidak mengurangi sistem yang ada pada Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad baik Madrasah Salafiyah, MTs dan MA Irsyadul 'Ibad dengan tujuan untuk mencetak santri yang berpotensi dalam segala bidang, beriman, berakhlakul karimah, unggul dalam berprestasi,

---

<sup>391</sup>Ibid, hal 33

<sup>392</sup>Wawancara dengan Kyai Rou. Abd. Majid tanggal 28 Agustus 2020

dan maju dalam teknologi serta memahami dan melaksanakan nilai-nilai sosial berbangsa dan bernegara.

Dalam Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad disebutkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menyelenggarakan pendidikan kepesantrenan yang terdiri atas: Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA), Madrasah Tahfizh Qur'an, Madrasah Diniyah Salafiyah, Pendidikan Formal, berupa MTs (Madrasah Tsanawiyah) dan MA (Madrasah Aliyah) Swasta Irsyadul 'Ibad, dan Pendidikan Non Formal, yang terdiri dari pendidikan ekstra kurikuler dan pelatihan dasar keahlian.

Pendidikan ekstra kurikuler terdiri dari: drum band, pramuka, muhadhoroh, komputer, hadroh, tilawah, khat, dan olah raga. Sementara pelatihan dasar keahlian dilaksanakan dalam rangka melaksanakan visi dan misi pondok pesantren. Program yang ada pada Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang sedang dilaksanakan yaitu sistem pendidikan non formal dan keterampilan serta pemberian dasar keahlian pada santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad melalui pelatihan dasar keahlian: praktek pertanian seperti menanam sayur mayur, sawit dan buah buahan, raktek peternakan, seperti penggemukan sapi dan pengembangan sapi, praktek memelihara ayam kampung, dan otomotif (bengkel).

Untuk menunjang kegiatan operasional dan pelayanan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sedang berupaya melalui kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) yaitu: pertanian, perikanan, peternakan, dan program usaha seperti : waserda, perbengkelan motor dan depot air minum isi ulang. Berikut ini tabel kegiatan Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

**Tabel 4.14.**

**Jadwal Aktivitas Harian Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad<sup>393</sup>**

NO	JAM	JENIS KEGIATAN	KET
1	7.30 – 12.30	KBM Salafiyah	Di Kelas dan Bandongan

<sup>393</sup>Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tahun 2020

2	12.30.13.30	ISHOMA	Di Asrama dan Mushola
3	13.30 – 16.00	KBM Formal	Di kelas
4	16.00 – 16.30	Sholat Ashar	Di Mushola
5	16.30 – 17.30	Olah Raga	Di Lapangan
6	17.30 – 18.00	Persiapan Sholat Maghrib	Asrama
7	18.00 – 20.00	Sholat Maghrib dan PAMI	Di Mushola dan Kelas
8	20.00 – 20.30	Makan malam	Di Asrama
9	20.30 – 22.30	Bimbingan belajar/KBM	Di kelas dan asrama
10	22.30 – 04.00	Istirahat	Di asrama
11	04.00 – 05.30	Persiapan Shubuh dan Sholat Shubuh	Di Asrama dan Mushola
12	05.30 – 06.30	Pengajian Kitab Kuning	Di Mushola dan Kelas
13	06.30 – 07.30	Sarapan Pagi & Persiapan KBM salafiyah	Di asrama

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa aktivitas santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad diawali di shubuh hari jam 04.00 WIB. Ketika waktu shubuh tiba, sekitar pukul 04.00, para pengurus akan berkeliling kamar membangunkan santri dari tidur nyenyaknya. Kegiatan itu hanya membutuhkan waktu 10-15 menit, selepasnya para santri telah disibukkan dengan kegiatan antri di kamar mandi untuk persiapan melaksanakan shalat shubuh berjama'ah. Sementara santri yang mendapat tugas piket kamar, dengan bergegas menyusun kasur-kasur yang sebelumnya terhampar memenuhi lantai kamar, menyapu kamar dengan cepat sambil mempersiapkan diri juga berangkat ke masjid.<sup>394</sup>

Sehabis shubuh santri akan mengikuti pengajian kitab kuning sesuai jadwal yang telah ditentukan hingga pukul 06.30 WIB. Lalu santri akan kembali ke asrama guna sarapan dan mempersiapkan diri untuk belajar diniyah di Madrasah Salafiyah. Pembelajaran di Madrasah Salafiyah ini dilakukan dengan sistem bandongan di kelas. Dari hasil wawancara dengan Ustaż Mukri, S.Pd.I dijelaskan bahwa Madrasah Salafiyah di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menggunakan sistem klasikal yaitu dari

<sup>394</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 17 dan 20 September 2020

kelas 1 sampai dengan kelas 7, yang di dalamnya mempelajari kitab-kitab salaf (kitab kuning) untuk memperdalam pengetahuan agama santri.<sup>395</sup>

Setelah istirahat makan siang dan shalat zhuhur berjamaah, santri akan mengikuti pembelajaran formal (MTs dan MA) dari pukul 13.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB. Pembelajaran formal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini seperti juga sekolah-sekolah formal keagamaan lainnya dimana untuk Mts terdiri dari kelas VII, VIII dan IX, sedangkan MA terdiri dari kelas X, XI dan XII, dengan menggunakan kurikulum kementerian Agama. Hanya saja mengingat sedikitnya waktu yang digunakan, maka terdapat pengurangan jam dan beberapa materi pelajaran. Contohnya seperti pelajaran Penjas ditiadakan dan diganti dengan olah raga santri pada sore hari. Begitu juga pelajaran SBK diganti dengan kegiatan ekstrakurikuler seperti hadroh dan tilawah.

Menurut Ustaž Mukri, dominasi pembelajaran formal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini yang diutamakan adalah mata pelajaran yang di ujikan di kelas akhir.<sup>396</sup> Shalat asyar berjamaah akan dilaksanakan santri setelah selesai mengikuti pembelajaran formal, yang dilanjutkan dengan olah raga dan persiapan untuk shalat magrib. Pada saat inilah, para santri bisa sejenak beristirahat untuk menghilangkan kepenatan setelah seharian belajar. Sebagian santri ada yang latihan drumband dan berolah raga seperti bermain volly, takraw, tenis meja, atau hanya bercanda di lapangan pondok. Ada juga yang mencuci pakaian dan mandi, berbenah lemari di asrama, piket asrama, membeli jajanan di kantin, mengobrol dan bercanda di asrama, atau bahkan ada sebagian lagi yang tidur di musholla dan asrama. Menjelang masuk waktu magrib, para santri akan disibukkan dengan antrian untuk mandi dan berwudhu di kamar mandi umum.

Setelah shalat maghrib, santri mengikuti kegiatan pengajian al-Qur'an yang dilaksanakan di musholla dan kelas-kelas, dengan dibimbing

---

<sup>395</sup>Wawancara dengan Ustaž Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

<sup>396</sup>Ibid

oleh guru-guru dan santri senior. Para santri baru akan makan malam setelah shalat Isya berjama'ah, yang dilanjutkan dengan mengaji kitab dan bimbingan belajar sampai pukul 22.30 WIB, yang dilaksanakan di asrama dan kelas-kelas. Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga mengikuti kegiatan mingguan yang dilaksanakan setiap Sabtu dan Minggu (sore dan malam hari) di antaranya: Pramuka, hadroh, otomotif bengkel motor, khot dan tilawah.<sup>397</sup>

Menurut Kyai Rou. Abd. Madijd, selain pembelajaran formal di atas, saat ini Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga melaksanakan program tahfizh al-Qur'an mulai tahun 2017. Program ini dikhususkan bagi santri-santri yang ingin menghafal al-Qur'an 30 juz dengan ketentuan: orang tua terlebih dahulu sowan kepada pengasuh untuk maksud anaknya mengikuti program tahfizh, program ini harus diselesaikan sampai khatam 30 juz dan tidak diperkenankan putus di tengah jalan, dan khusus untuk santri tahfizh akan diberikan keringanan dalam belajar formal yang hanya dikhususkan pelajaran yang di UN kan, guna optimalisasi program hafalannya. Para santri tahfidz ini juga akan ditempatkan di asrama khusus santri tahfidz agar tidak terganggu dengan santri-santri lainnya.<sup>398</sup> Selain itu, budaya khas lainnya yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan tidak dijumpai di pondok pesantren lainnya adalah adanya zikir dan wirid ba'da shalat fardhu yang berbeda-beda setiap shalatnya.<sup>399</sup>

Penjelasan-penjelasan tentang aktivitas dan kegiatan sehari-hari santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad di atas, menunjukkan bahwa pondok tersebut telah mengatur semua aktivitas santri dari bangun hingga tidur lagi dengan berbagai kegiatan yang sangat urgen bagi bekal para santri ketika hidup di masyarakat. Kehidupan santri di pondok pesantren yang berkuat dengan segala peraturan dan kegiatan, mendeskripsikan miniatur kehidupan masyarakat yang penuh dengan berbagai aktivitas,

---

<sup>397</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 28 Agustus, 7, 17 dan 20 September 2020

<sup>398</sup>Wawancara dengan Ky. Rou. Abd. Madijd tanggal 28 Agustus 2020

<sup>399</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 28 Agustus, 7, 17 dan 20 September 2020

konflik dan polemik, yang berfungsi mempersiapkan santri menjadi pribadi yang lebih dewasa, mandiri, berilmu dan menguasai berbagai keahlian.

Sementara itu, aktivitas guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tidak berbeda sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa aktivitas guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terbagi menjadi tiga, yaitu aktivitas guru-guru yang hanya mengajar di Diniyah Salafiyah, aktivitas guru-guru yang mengajar di Diniyah Salafiyah sekaligus juga mengajar di MTs dan MA, dan aktivitas guru-guru yang mengajar di MTs dan MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

*Pertama*, aktivitas guru-guru yang hanya mengajar di Diniyah Salafiyah pada pagi hari adalah mengajar santri-santri sesuai jadwal yang telah ditentukan. Secara terjadwal guru-guru juga bergantian mengontrol santri-santri demi keberlangsungan pembelajaran di pagi hari. Pembelajaran di Diniyah Salafiyah merupakan pembelajaran berbasis kitab kuning yang notabene mengajarkan materi-materi keislaman secara mendalam. Maka sudah dipastikan bahwa guru-guru yang mengajar memiliki kemampuan keilmuan yang tidak diragukan lagi, dimana guru-guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan pondok pesantren. Selain itu, guru-guru tersebut sebagian besar juga tinggal di lingkungan pondok pesantren, baik menempati rumah yang disediakan oleh pihak pesantren maupun rumah yang diusahakan secara pribadi.

Pada siang hari, guru-guru tersebut melakukan aktivitas beragam, diantaranya ada yang melaksanakan tugas sebagai da'i kabupaten. Sebagian lainnya ada juga yang mengurus kebutuhan pribadinya seperti berkebun dan berjualan. Pada sore dan malam hari, guru-guru tersebut mengontrol dan membina santri dalam kegiatan pondok pesantren seperti mengaji al-Qur'an dan kitab, shalat berjama'ah, tabligh akbar, belajar malam, yasin tahlil dan kegiatan ekstrakurikuler. Bahkan guru-guru ini

selalu siap selama 24 jam dalam mengurus santri, seperti ketika tengah malam ada santri yang sakit, berkelahi, dan membuat masalah.<sup>400</sup>

*Kedua*, aktivitas guru-guru yang mengajar di Diniyah Salafiyah sekaligus juga mengajar di MTs dan MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Aktivitas guru-guru tersebut sama dengan aktivitas guru yang hanya mengajar di Diniyah Salafiyah pada pagi, sore dan malam hari. Sementara pada siang hari, guru-guru tersebut mengajar di MTs dan MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. *Ketiga*, aktivitas guru-guru yang hanya mengajar di MTs dan MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dilakukan pada siang hari yaitu mengajar sesuai jadwal yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I diketahui bahwa mayoritas guru-guru yang mengajar di MTs dan MA adalah guru-guru mata pelajaran umum yang juga mengajar di sekolah-sekolah formal lainnya, seperti SMP, SMA, dan MA yang ada di Kecamatan Muara Bulian. Karena itu, guru-guru tersebut tidak tinggal di dalam lingkungan pondok pesantren. Guru-guru tersebut juga tidak ikut andil dalam pengasuhan santri di pondok. Tugas mereka hanya mengajar mata pelajaran umum sesuai jadwal yang ditentukan.<sup>401</sup>

#### **4) Simbol-simbol**

Interpretasi simbol-simbol di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan salah satu dari aplikasi budaya yang ada di pondok tersebut. Penggunaan simbol-simbol tersebut terbentuk pada seluruh aktivitas yang ada pada santri, di mana simbol-simbol tersebut memiliki makna mendalam dalam membangun citra positif Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan menunjukkan ciri khas dari pondok tersebut. Berikut ini dijelaskan simbol-simbol yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

a) Logo/Lambang Pondok Pesantren

---

<sup>400</sup>Observasi aktivitas guru pada tanggal 20 dan 30 September 2020, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>401</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I pada hari Senin tanggal 12 Oktober 2020



Di dalam buku Kode Etik Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad disebutkan bahwa lambang/logo Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah gambar masjid yang dilingkari dengan seutas tali, di atasnya terdapat bintang berjumlah sembilan, di bawahnya ada padi dan kapas serta simbol al-Qur'an yang terbuka. Berikut adalah gambar lambang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:



**Gambar 4.3.**

**Logo/Lambang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad<sup>402</sup>**

Makna filosofis logo/lambang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah sebagai berikut:

- (1) Gambar masjid melambangkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad siap mencetak kader-kader Islam yang bertaqwa kepada Allah SWT, dengan mengutamakan azaz musyawarah serta mengedepankan kepentingan umat, pribadi dan golongan.
- (2) Pintu empat pada masjid melambangkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menganut faham ahli sunnah wal jama'ah, Al-Qur'an, Hadis, Ijma' dan Qiyasnya para ulama.
- (3) Gambar kubah dan menara masjid melambangkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dalam mengabdikan darma baktinya kepada bangsa dan negara Kesatuan RI berdasarkan: Pancasila (landasan ideologi) dan UUD 1945 (landasan struktural).
- (4) Air sungai melambangkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad di lingkungan wilayah Bumi Serentak Bak Regam yaitu Batang Hari.

---

<sup>402</sup>Dokumen Buku Kode Etik Santri Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, hal. 5

- (5) Bintang sembilan melambangkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagai generasi penerus dari wali sembilan (wali songo) sekaligus sebagai corong/media da'wah bagi sekalian umat dengan sistem salafiyah serta menyaring modernisasi global.<sup>403</sup>

#### b) Bahasa

Penggunaan bahasa sebagai simbol verbal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berbeda dengan Pondok Pesantren Zuhijjah Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Jika di dua pondok sebelumnya bahasa Indonesia dan Jambi menjadi bahasa yang digunakan sehari-hari. Sementara dominasi penggunaan bahasa Jawa sangat kental di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Berdasarkan hasil observasi, para santri sering kali menggunakan bahasa Jawa Halus (kromo) ketika bertemu atau berhadapan dengan pengasuh dan guru-guru. Saat di asramapun, para santri lebih sering berkomunikasi dengan bahasa Jawa meskipun ada juga para santri yang menggunakan bahasa Jambi. Sementara itu, dalam pembelajaran formal, guru-guru di kelas dominan menggunakan bahasa Indonesia, dan sering kali juga menggunakan bahasa Jawa terutama ketika belajar di Madrasah Salafiyah. Hal tersebut disebabkan selain pengasuh, guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mayoritas berasal dari Jawa.<sup>404</sup>

Secara formatif, penggunaan bahasa di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah diatur sedemikian rupa sesuai dengan jadwal yang berlaku. Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa bahasa yang digunakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ada 4 macam yaitu: bahasa Indonesia, bahasa Arab, bahasa Inggris, dan bahasa Jawa. Bahasa Indonesia digunakan ketika dalam pembelajaran formal. Sementara bahasa Arab, bahasa Inggris dan bahasa Jawa digunakan di kalangan secara

---

<sup>403</sup>Ibid

<sup>404</sup>Dokumentasi Data Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

bergantian setiap minggunya sebagai bahasa komunikasi non formal. Seperti bila minggu ini menggunakan bahasa Arab, minggu besok bahasa Inggris dan minggu depannya lagi bahasa Jawa. Untuk memperbanyak perbendaharaan kosa kata, diadakan muhadatsah (percakapan dan penyampaian kosa kata) setiap hari sabtu dan minggu.<sup>405</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh bahasa Jawa cukup signifikan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Hal tersebut disebabkan karena pengasuh dan sebagian besar guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah orang Jawa. Meskipun penggunaan bahasa Indonesia, Arab dan Inggris juga mulai dioptimalkan, akan tetapi tidak mengurangi dominasi penggunaan bahasa Jawa di kalangan santri, bahkan santri-santri dari daerah Jambi pun pandai berbahasa Jawa. Hal ini tentunya menjadi keunikan dan ciri khas Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dengan pondok pesantren lainnya.

#### c) Nama-nama dan Sebutan

Nama-nama dan sebutan menjadi simbol verbal yang berlaku dalam sebuah komunitas masyarakat. Di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad nama-nama dan sebutan terdiri dari:

- (5) Abah dan Umi sebutan/panggilan untuk Pimpinan Pondok Pesantren
- (6) Ustaz dan Ustazah sebutan/panggilan untuk guru-guru yang mengajar di Madrasah Salafiyah
- (7) Bapak dan Ibu guru sebutan/panggilan untuk guru-guru yang mengajar mata pelajaran umum di pembelajaran formal (MTs dan MA)
- (8) Akhi dan ukhti sebutan/panggilan untuk sesama santri
- (9) Abang, kakak, ayuk dan mbak sebutan/panggilan dari santri baru untuk kakak kelas.<sup>406</sup>

#### d) Kitab-kitab salaf

---

<sup>405</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 20 dan 30 September 2020, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>406</sup>Ibid

Corak pondok khalafiyah yang dianut oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menjadikan kitab-kitab salaf sebagai simbol tersendiri yang tidak dapat ditinggalkan sebagaimana pondok pesantren lainnya. Hal ini terlihat dari pembelajaran Madrasah Salafiyah yang diajarkan di pagi hari dan kesemuanya menggunakan kitab kuning. Bahkan menurut Bapak Sopiyan, untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam memahami kitab kuning, tidak hanya menggunakan metode bandongan dan sorogan, tetapi juga melaksanakan kegiatan musyawarah kitan setiap malam sehabis Isya. Kegiatan ini dilaksanakan secara kelompok dan bergiliran dipandu oleh guru dan santri senior.

Jadi, dalam musyawarah kitab ini para santri berdiskusi tentang satu materi dalam satu kitab, dimana awalnya santri membaca dan menerjemahkan, lalu mendiskusikan susunan l'rab berdasarkan kaidah tata bahasa Arab (nahwu/sharaf), setelah itu baru mendiskusikan makna dari kalimat tersebut serta menyimpulkan kandungan isinya. Dengan musyawarah ini diharapkan santri lebih mumpuni dalam mempelajari kitab-kitab kuning.<sup>407</sup> Berdasarkan dokumentasi jadwal pelajaran Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020/2021 dapat diketahui bahwa kitab-kitab yang digunakan di pondok tersebut terdiri dari: Tafsir *Jalalain*, Hadis *Arba'īn al-Nawawi*, *Bulūg al-Marām*, *Aqīdah al-'Awwām*, *Kifāyah al-'Awwām*, *Mugni al-'Awwām* (Tauhid), *al-Jurūmiyah*, *Imrithi*, *Alfiyah Ibnu Malik (Nahwu)*, *Safinah al-Naja*, *Mabādi' al Fiqhiyah*, *Sulām Al-Taufiq*, *Goyah al-Taqrīb*, *Fathu al-Qorib*, dan *Fathu al-mu'in (Fiqh)*, *Amshilah Al-Taşrifiyah*, *Qowa'id al-şorfiyah*, *Qowa'id al-l'lal*, *Kaylāni*, dan *Qowā'id al-l'rāb (Shorof)*, *Khulāşoh Nūrul Yaqīn (Tarikh)*, *Mabādi al-Awwaliyah* dan *Syarah l-Waraqāt (Ushul Fiqh)*, *Matan Rohbiyah* dan *Nafhatul Hasaniyah (Faroidh)*, *Akhlāq libanin/lilbanāt*, *Adabul 'Alim Wal Muta'alim*, *Ta'lim Muta'allim* dan *Bidayah al-Hidayah (Akhlak/Tasawuf)*, *Hidayah al-*

---

<sup>407</sup>Wawancara dengan Bapak Sopiyan, S.Pd.I hari Kamis tanggal 17 September 2020

*Shibyan dan Hidayah al-Mustafid (Tajwid), dan Jauhar al-Maknun (Balaghoh).*<sup>408</sup>

#### e) Pakaian

Pakaian menjadi salah satu simbol non verbal yang menunjukkan ciri khas santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Dari hasil pengamatan diperoleh data bahwa pakaian sehari-hari yang digunakan para santri baik laki-laki maupun perempuan tidak terlepas dari penggunaan kain sarung. Pada saat pembelajaran Salafiyah santri juga menggunakan seragam yang bawahannya adalah kain sarung. Hanya saat sekolah formal (MTs dan MA) saja, santri menggunakan seragam sekolah sebagaimana sekolah sekolah formal lainnya.<sup>409</sup> Menurut Bapak Mukri, pakaian seragam yang digunakan santri di Madrasah Salafiyah adalah baju atasan putih dan bawahan sarung. Sementara untuk MTs dan MA pakaian seragamnya meliputi: baju atas putih dan bawahan biru/abu-abu, baju batik dan celana/rok, baju pramuka, dan baju olah raga.<sup>410</sup>

#### f) Bangunan

Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa bangunan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) terdapat dalam satu kompleks yang terdiri dari 3 unit gedung Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan 2 unit gedung Madrasah Aliyah (MA). Masing-masing unit terdiri dari 4 kelas. Bangunan sekolah tersebut juga dilengkapi dengan kantor, perpustakaan laboratorium IPA, dan laboratorium PAI.<sup>411</sup> Lembaga non formal saat ini terdiri dari TPA, Madrasah Salafiyah dan tahfizh al-Qur'an. Untuk TPA dan Madrasah Salafiyah menggunakan ruang kelas yang

---

<sup>408</sup>Dokumentasi Jadwal Pelajaran Salafiyah Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

<sup>409</sup>Observasi tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>410</sup>Wawancara dengan Bapak Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

<sup>411</sup>Hasil observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 28 Agustus dan 7 september 2020

sama dengan MTs dan MA, dimana Madrasah Salafiyah dilaksanakan pada pagi hari, sementara MTs dan MA dilaksanakan siang hari.

Sementara itu, untuk asrama santri terpisah antara santri putra dan santri putri. Asrama santri putri terdiri dari 5 unit gedung dan 15 kamar.<sup>412</sup> Berdasarkan wawancara dengan salah seorang santri senior bernama Walidah selaku pengurus kamar, dijelaskan bahwa setiap kamarnya dihuni 14-35 orang santri. Pembagian dan penamaan kamar berdasarkan asal daerah. yang rinciannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15.**

**Data Jumlah Kamar Santri Putri Pondok Pesantren  
Irsyadul 'Ibad<sup>413</sup>**

No	Nama Kamar	Ketua	Jumlah Anggota	Keterangan
1	Batang Hari 1	Kenfita Yuni	22 orang	
2	Batang Hari 2	Ernita	20 orang	
3	Batang Hari 3	Nurul Latifah	21 orang	
4	Batang Hari 4	Uswatul Aliya	26 orang	
5	Batang Hari 5	Faizah	23 orang	
6	Batang Hari 6	Meilani	21 orang	
7	Muaro Jambi 1	Nurul Isnaini	21 orang	
8	Muaro Jambi 2	Liya Khoirun	22 orang	
9	Sarolangun Tebo	Siti Nurma	16 orang	
10	Khufadz	Nafiatul M	34 orang	
11	Tanjung Jabung	Maria Ulfa	32 orang	
12	Wingking	Fidiyana Puja	14 orang	
13	Bahar	Izzi Dinasti	17 orang	
14	Kamar Baru 1	Tiara Deswita	17 orang	
15	Kamar Baru 2	Ririn Wulan R	18 orang	

Alasan penamaan kamar dengan nama daerah asal santri tersebut berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler di masing-masing daerah yang berbeda. Jadi, masing-masing kamar akan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan kebiasaan/tradisi yang ada di daerahnya. Contohnya ekstrakurikuler hadroh hanya dilaksanakan oleh kamar Tanjab,

<sup>412</sup>Ibid

<sup>413</sup>Dokumentasi jumlah kamar dan santri putri tahun 2019/2020

karena memang hanya daerah tersebut yang sering menyelenggarakan kesenian hadroh, dan lainnya.<sup>414</sup>

Tak berbeda jauh dengan santri putri, santri putra pun memberlakukan peraturan yang sama berkaitan dengan penamaan nama kamar. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa jumlah asrama putra adalah 4 unit gedung dan 12 buah kamar. Masing-masing kamar dihuni 11-38 orang santri.<sup>415</sup>

**Tabel 4.16**  
**Data Jumlah Kamar Santri Putra Pondok Pesantren**  
**Irsyadul 'Ibad<sup>416</sup>**

No	Nama Kamar	Jumlah Anggota	Keterangan
1	Batang Hari 1	31 orang	
2	Batang Hari 2	24 orang	
3	Batang Hari 3	38 orang	
4	Batang Hari 4	22 orang	
5	Batang Hari 5	31 orang	
6	Batang Hari 6	32 orang	
7	Tanjab	27 orang	
8	Sarteb (An-Najah)	15 orang	
9	Yaman	11 orang	
10	Mersam (At-Taubah)	9 orang	
11	VIP 1	19 orang	
12	VIP 2	14 orang	

Bangunan musholla Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terletak di tengah-tengah antara asrama putri, sekolah dan asrama putra. Kondisi ini memudahkan santri dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan non formal yang menjadikan masjid sebagai tempat utamanya, seperti shalat berjama'ah, mengaji kitab dan al-Qur'an.

Menurut Ustaz Sopiyan, masjid di lingkungan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memiliki peran cukup strategis dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter santri. Masjid tidak hanya berfungsi sebagai

<sup>414</sup>Wawancara dengan Ustazah Walidatus Shalihah tanggal 7 September 2020

<sup>415</sup>Hasil observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 28 Agustus dan 7 September 2020

<sup>416</sup>Dokumentasi jumlah kamar dan santri putra tahun 2019/2020

tempat shalat berjama'ah lima waktu, akan tetapi juga menjadi tempat berlangsungnya *transfer of knowledge* dan *values*. Masjid menjadi tempat berkomunikasi efektif antara kyai dan guru-guru dengan para santri melalui tausiyah, nasehat dan mauidzah hasanah. Masjid juga menjadi sarana berlatih menjadi imam shalat bagi santri putera. Yang tidak kalah pentingnya, masjid juga menjadi tempat para santri memperdalam al-Qur'an dan kitab-kitab salaf lainnya.

Secara fungsional, masjid juga menjadi tempat sosialisasi bagi para santri dan bersilaturahmi, karena meskipun para santri tinggal dalam satu kompleks asrama, tetapi karena padatnya kegiatan membuat para santri yang berbeda kamar tidak setiap waktu bisa saling bertegur sapa. Dengan mendatangi masjid, santri bisa lebih mengenal antara satu dengan lainnya dan menyambung silaturahmi.<sup>417</sup>

Elemen lainnya yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang cukup penting adalah rumah pengasuh dan guru-guru. Rumah pengasuh berada tepat sebelum gerbang pondok pesantren. Ini menunjukkan bahwa pengasuh, selain bertugas mengasuh dan mendidik para santri, juga bertugas sebagai penjaga para santri. Kediaman pengasuh yang tepat berada di depan gerbang pondok, mempermudah pengamatan terhadap para santri yang keluar masuk. Sementara itu, rumah-rumah para guru tersebar di sepanjang jalan keluar pondok dan dibelakang masjid/musholla pondok.<sup>418</sup>

Meskipun perumahan para guru tersebut berjajar rapi sepanjang jalan seperti telah diatur, tapi dari hasil wawancara dengan Ustaẓ Mukri selaku Kepala MTs Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ditegaskan bahwa sebenarnya tidak unsur kesengajaan berkaitan dengan rumah-rumah guru tersebut. Perumahan tersebut tidak disiapkan olah pihak pondok tetapi diusahakan secara mandiri oleh masing-masing guru. Perumahan guru

---

<sup>417</sup>Wawancara dengan Sopiyan, S.Pd.I tanggal 7 September 2020

<sup>418</sup>Ibid



yang disediakan oleh pihak pondok berada di lingkungan pondok pesantren.<sup>419</sup>

#### g) Upacara, Ritual, Tradisi dan Kebiasaan

Upacara, Ritual, Tradisi dan Kebiasaan merupakan simbol perilaku yang menjadi identitas sebuah budaya. Upacara, Ritual, Tradisi dan Kebiasaan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagaimana yang telah tercantum dalam jadwal kegiatan harian, kegiatan mingguan dan kegiatan tahunan santri, yang dapat dirinci sebagai berikut:

- (1) Jadwal harian meliputi: shalat wajib berjama'ah, wirid ba'da shalat, mengaji al-Qur'an, mengaji kitab, belajar salaf dan formal, *tahassus*, olah raga dan gotong royong.
- (2) Jadwal mingguan meliputi: *muhadhoroh*, ekstrakurikuler, pengajian mingguan, dan pengajian selapanan.
- (3) Jadwal tahunan: hafiah akhir sanah, yang berisi perpisahan santri kelas akhir dan pengajian akbar.<sup>420</sup>

#### h) Papan Nama/Papan Merk/Plang Nama

Papan nama/papan merk/plang nama yang digunakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat memberikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya. Dari hasil observasi, papan nama/papan merk/plang nama yang dipasang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad diantaranya: plang nama Pondok Pesantren yang diletakkan di jalan masuk ke arah pondok, plang besar tulisan Yayasan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, plang nama Kantor Pondok Pesantren Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, plang visi dan misi dari MTs, MA dan Madrasah Salafiyah Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang ditempel di dinding bangunan sekolah.

---

<sup>419</sup> Wawancara dengan Ustaẓ Mukri, S.Pd.I selaku Kepala MTs Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad pada hari Kamis tanggal 17 September 2020

<sup>420</sup> Dokumentasi Jadwal Kegiatan Santri Tahun 2019/2020

Ada juga papan struktur organisasi, data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan serta rekapitulasi inventaris di dalam kantor Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, papan informasi yang ada di dalam kantor dan luar kantor yang berfungsi sebagai media informasi yang berkaitan dengan pembelajaran kepada santri dan guru-guru, seperti jadwal pelajaran dan brosur penerimaan santri baru, pedoman tata tertib wali santri ketika menjenguk yang ada di pos penjagaan, tata tertib santri di depan gedung sekolah, dan tulisan-tulisan tentang nama tempat atau larangan-larangan bagi para santri yang diletakkan di tempat-tempat strategis, seperti pos jaga, kantin dan masjid. Contohnya tulisan larangan bagi santri putra dan putri duduk-duduk di pos penjagaan.<sup>421</sup>

## 5) Peraturan-peraturan

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII) telah berdiri selama ±17 tahun. Perjalanan panjang yang telah dilalui, tentu telah mampu mengantarkan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII) sebagai salah satu pondok terbaik yang ada di Kabupaten Batang Hari dan mampu mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas baik dalam imtaq maupun iptek. Keberhasilan tersebut tentunya bukan hal yang mudah diraih. Ada proses panjang yang dilalui, dan salah satu yang dapat menciptakan keberhasilan itu adalah adanya peraturan-peraturan yang ditaati selama menjadi santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII).

Di dalam Kode Etik Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII) disebutkan tata tertib santri yaitu:

- a) Santri senantiasa berbudi luhur dan ta'dzim kepada guru dan orang tua baik di pesantren maupun di luar pesantren.
- b) Santri wajib mengikuti kegiatan belajar baik formal maupun non formal.
- c) Santri wajib memakai pakaian yang sopan dan rapi sesuai aturan agama Islam.

---

<sup>421</sup>Observasi tanggal Observasi tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

- d) Santri putra wajib memakai kain sarung kecuali belajar formal di pagi hari, olah raga dan keluar dari pesantren yang sifatnya umum.
- e) Santri wajib mengambil surat izin kepada petugas yang diketahui oleh pengasuh, jika akan kembali ke kampung halamannya dan sekembalinya dari rumah diwajibkan melapor kepada petugas keamanan.
- f) Santri menginap di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (PPII) dan diperbolehkan pulang satu hari dalam satu bulan dengan cara sebagaimana poin 5.
- g) Santri wajib menjaga kebersihan, ketertiban, kerukunan antara santri, guru dan masyarakat luas.
- h) Santri wajib melaporkan tamu yang dianggap mencurigakan.

Selain tata tertib di atas, ada juga larangan-larangan, yang jenisnya meliputi: santri dilarang melakukan perbuatan yang dilarang agama Islam, santri dilarang mendekati, mencoba, mengedarkan: miras, narkoba, ekstasi, sabu-sabu, ganja, judi, dan lain-lain, santri dilarang keluar dari asrama tanpa memakai pakaian yang rapi dan menutup aurat, santri dilarang memakai pakaian yang ketat, celana jeans/levis, celana puntung/celana pendek (kecuali mandi), celana pensil dan topi pet, santri dilarang merokok, main kartu, domino, remi dan segala jenis perjudian dalam bentuk apa saja, santri dilarang membawa alat-alat elektronik khusus sejenis Hp dan buku-buku yang dapat menjerumuskan kepada kemaksiatan, santri dilarang menyanyikan nyanyian yang bernafaskan cinta dan bersuara keras, sorak sorai, dan segala tingkah laku yang sifatnya mengganggu ketenangan orang istirahat, mulai jam 22.00 WIB sampai menjelang subuh, santri dilarang membawa dan menyimpan senjata-senjata yang dilarang pondok, santri dilarang keras keluar kompleks pondok tanpa izin baik siang maupun malam hari, dan santri dilarang keras menyemir rambut dan bertato.

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan santri terhadap tata tertib dan larangan-larangan di atas, berakibat pada sanksi dan hukuman, yang

yang berupa denda, teguran dan peringatan, membaca al-Qur'an 1 juz, digundul, dan yang terberat dikeluarkan dari pondok pesantren.<sup>422</sup>

Sementara untuk peraturan guru sebagaimana dijelaskan berikut ini:

**Peraturan Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad<sup>423</sup>**

- a) Bertaqwa kepada Allah SWT.
- b) Mengutamakan keikhlasan, bersikap amanah, berhati khusuk dan bersih, dan gemar beramal shalih.
- c) Memahami Visi, Misi, Orientasi, Obsesi dan tujuan Pondok pesantren dan berupaya keras untuk mewujudkannya.
- d) Patuh dan taat kepada pimpinan.
- e) Berakhlakul karimah dan menunjukkan ketauladanan.
- f) Menciptakan suasana kesatuan yang teguh, suasana sejuk dan damai, dan kerja sama yang indah.
- g) Menunjukkan rasa memiliki, tanggungjawab , cinta dan kesetiaan kepada pondok pesantren.
- h) Benar-benar siap mengabdikan diri dan berjihad di Pondok Pesantren.
- i) Aktif mengawasi, menggerakkan, mengaktifkan, mendisiplinkan, menertibkan, menegur, menasehati dan mengasuh santri.
- j) Dalam koridor pengasuhan santri, Guru Mukim dan Pengabdian Mukim harus menyikapi dengan cermat dan cepat santri yang melanggar.
- k) Wajib melaksanakan tugas Mengajar kurikuler, ekstra kurikuler.
- l) Tepat waktu/tidak terlambat dalam mengajar kurikuler, ekstra kurikuler.
- m) Guru dilarang keras merokok di saat mengajar Al-Qur'an dan waktu-waktu mengajar lainnya.
- n) Mengatur penampilan fisik dan perwajahan secara Islami dan edukatif.

---

<sup>422</sup>Dokumen Buku Kode Etik Santri Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, hal. 9-13

<sup>423</sup>Dokumentasi Peraturan Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

- o) Aktif dan disiplin menghadiri ijtima' dan rapat serta acara-acara lain yang ditetapkan (tepat waktu/tidak terlambat).
- p) Meminta izin kepada Mudir/Wakil Mudir I dan Kepala Madrasah jika berhalangan mengajar.

## **6) Jaringan Komunikasi (*Network*)**

Sebagai salah pondok yang telah lama berdiri di Kabupaten Batang Hari, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah membuktikan diri sebagai pondok yang konsisten mengabdikan pada masyarakat. Hal ini terlihat dari jaringan komunikasi yang terjalin selama berdirinya pondok tersebut, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Komunikasi internal terjadi antara anggota dalam lingkup pondok, baik antara kiai dengan guru-guru, kiai dengan santri, guru-guru dengan santri, maupun antara kiai, guru dan santri. Sementara komunikasi eksternal terjadi antara anggota komunitas pondok (kiai, guru dan santri) dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data bahwa komunikasi antara kiai dengan santri terjadi selama 24 jam penuh. Artinya, kyai sebagai pengasuh di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berfungsi mengasuh dan mengayomi para santri sebagaimana putra putri sendiri. Interaksi terjadi secara formal dan non formal. Interaksi formal terjadi ketika pembelajaran di kelas atau musholla, dan interaksi non formal terjadi di luar jam pembelajaran. Meskipun demikian, para santri tetap menjaga etika dan sopan santun ketika bertemu dan berbicara dengan kyai. Misalnya ketika melihat kyai akan lewat, bagi santri putra akan segera menyalami, sementara santri putri akan berhenti sambil menundukkan kepala sebagai tanda hormat. Kyai segera menyapa para santri dan menanyakan kabar serta kondisi di asrama. Hal ini menunjukkan keakraban antara kyai dan para santri tetapi tetap dalam batasan dan norma kesopanan.<sup>424</sup>

---

<sup>424</sup>Hasil wawancara dengan Ky. Rou. Abd. Majid tanggal 28 Agustus 2020

Jadi, di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad hubungan komunikasi antara kyai, guru dan santri terjalin secara dinamis, dimana masing-masing tetap membuka ruang untuk intensitas komunikasi tetapi masing-masing juga saling memposisikan sesuai dengan porsi, kedudukan dan fungsinya. Hal ini tentunya merupakan manifestasi dari ajaran-ajaran yang telah dipelajari selama ini. Kyai, guru dan santri menyadari posisinya masing-masing, dimana kyai dan guru adalah sumber informasi dan pengetahuan dalam proses pembelajaran. Kyai dan guru menjadi model (*uswah hasanah*) dan sumber rujukan bagi para santrinya. Oleh karena itu, santri sangat menghormati kyai dan gurunya serta patuh dengan semua yang telah diajarkan.

Pada prinsipnya komunikasi santri dengan kyai di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini berjalan sesuai etika yang menjadi tradisi di pondok ini. Pada umumnya santri bisa menghadap kyai karena dengan maksud-maksud tertentu, misalnya berkonsultasi masalah persoalan hidup di pondok (biasanya dilakukan oleh santri baru yang belum betah di pondok), mengadu, keluh kesah, dan sebagainya.

Dalam hal ini, Abah begitu biasanya mereka memanggil kyai/pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dengan terbuka akan menerima dan mendengarkan keluhan para santri dan memberikan solusi. Sikap ngemong dari Pengasuh inilah, yang membuat para santri betah tinggal di pondok dan memahami budaya pondok pesantren yang harus diaplikasikan. Sedangkan komunikasi kyai dengan guru-guru terjadi biasanya saat pengajian khusus guru-guru atau ketika ada guru yang menghadap untuk berkonsultasi segala hal yang berkaitan dengan pengurusan santri.<sup>425</sup>

Sementara itu untuk komunikasi eksternal, menurut Kyai Abdul Madjid merupakan salah satu cara untuk mengenalkan budaya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad kepada masyarakat luas. Komunikasi eksternal

---

<sup>425</sup> Observasi lingkungan dan kegiatan Pondok tanggal 28 Agustus, 7,17,20 dan 30 September, 10 dan 12 Oktober 2020

yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah mengadakan pengajian selapanan, pengajian mingguan, dan pengajian akbar. Pengajian selapanan dilaksanakan setiap Kamis Kliwon yang diikuti oleh wali santri dan masyarakat. Pengajian ini diisi oleh secara bergantian pengasuh, wakil pengasuh atau mengundang pembicara. Materi yang dibahas berkaitan dengan ibadah praktis dan kajian Islami lainnya. Pengajian mingguan dilaksanakan setiap malam Rabu diikuti oleh masyarakat sekitar, yang diisi oleh Kyai Rou. Abdul Majid, dengan materi pembacaan *ratib al'atthos* dan kajian keagamaan. Pengajian akbar dilaksanakan setiap akhir tahun ketika acara hafiah, yang biasanya mengundang kyai dari pulau Jawa.<sup>426</sup>

Dari penjabaran di atas, dapat dijelaskan bahwa jaringan komunikasi yang terjalin di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad baik komunikasi internal maupun eksternal sudah cukup baik. Hal ini terindikasi dari semakin meningkatnya santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad setiap tahunnya.<sup>427</sup> Komunikasi antara kyai, guru dan santri terjalin dinamis dan kekeluargaan dan tetap menyadari peran dan posisi masing-masing. Sementara komunikasi dengan masyarakat sudah terjalin secara kontinyu yang berdampak dari kedekatan hubungan antara pondok pesantren dan masyarakat.

Dari hasil penelitian tentang budaya organisasi di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dibentuk melalui penanaman nilai-nilai yang dianut dan norma-norma yang diberlakukan, yang direalisasikan dalam kegiatan pembelajaran, pembinaan, dan pembiasaan perilaku dan aktivitas santri di lingkungan pondok pesantren, dibatasi secara ketat dalam peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi.

---

<sup>426</sup>Wawancara dengan Kyai Rou. Abdul Majid tanggal 28 Agustus 2020

<sup>427</sup>Data jumlah siswa tahun 2019/2020 adalah 234 orang, meningkat menjadi 317 orang pada tahun 2020/2021.

Simbol-simbol yang ada menjadi interpretasi dari penanaman nilai dan norma serta pemberlakuan peraturan dan sanksi, yang kesemuanya itu disosialisasikan dan dikomunikasikan dalam jaringan komunikasi, agar budaya organisasi yang sudah diciptakan dapat dikenal, dipahami, dipedomani dan direalisasikan sebagai sistem nilai yang menjadi identitas dan tradisi. Berikut disajikan matriks perbandingan budaya organisasi di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad:

**Tabel 4.17.**  
**Matriks Perbandingan Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.<sup>428</sup>**

No	Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah	Pondok Pesantren Zuhijjah Teratai	Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau	Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Simpang Kubu Kandang
1.	Nilai-nilai yang dianut	Terangkum dalam 17 Kultur: <i>tafaqquh fī al dīn, muqīm, ṭā'ah, uswah hasanah, ṣāliḥ, l'timād 'ala alnafs, intizām, zuhud, tasāmuḥ, qanā'ah, tawāqu', ṣabr, ukhuwah/ta'awun, ikhlāṣ, istiqāmah, mujtami'iyyah, nazāfah/ṭahārah,</i>	Terangkum dalam visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren: nilai-nilai keimanan dan kesalehan, kecerdasan, kepatuhan, tanggung jawab dan amanah, kebersihan, kerindangan dan kesehatan, kompetitif, kedisiplinan, kemandirian, kesederhanaan, dan ukhuwah Islamiyah.	Manifestasi dari visi, misi dan tujuan pondok pesantren dan juga dari keseharian para santri yang terangkum dalam: (1) cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah, (2) kecintaan terhadap ilmu-ilmu agama, (3) keikhlasan atau ketulusan, (4) kemandirian, (5) kolektifitas.
2.	Norma-norma yang berlaku	Norma agama bersumber dari al-Qur'an dan hadis, norma kesusilaan dan kesopanan bersumber dari tata tertib dan tradisi, norma hukum mengacu pada ketentuan negara, masyarakat dan tata	Norma-norma yang berlaku berlandaskan pada al-Qur'an, hadis, kitab-kitab salaf, dan tata tertib yang ada dalam buku panduan santri, serta mengacu pada tradisi masyarakat.	Norma-norma yang berlaku terdiri dari norma yang tertulis dan tidak tertulis. Norma tertulis dalam Kode Etik Santri. Sementara norma tidak tertulis adalah segala hal yang berlaku di masyarakat pada umumnya

<sup>428</sup> Hasil penelitian dari tanggal 24 April s.d 15 Oktober 2020



		tertib		
3	Perilaku/aktivitas	Kurikulum pondok pesantren: pagi hari. Kurikulum formal (SMP/SMA: siang hari). Kegiatan pondok dan ekstrakurikuler: malam hari dan hari libur.	Kurikulum pondok pesantren: Selasa s.d. Jum'at pesantren (pagi hari). Kurikulum formal: Sabtu dan senin (MTs/MA). Ekstrakurikuler: Siang Kegiatan pondok: malam hari	Kurikulum pondok pesantren: pagi hari Kurikulum formal (MTs/MA): siang hari Kegiatan pondok: Malam hari Ekstrakurikuler: hari libur
4	Simbol-simbol	1. Gubuk santri 2. Seragam jubah/gamis 3. Bahasa Jambi	1. Plakat 2. Seragam gamis dan sarung 3. Bahasa Jambi	1. Bangunan pendopo 2. Seragam sarung 3. Bahasa Jawa dan Jambi 4. Pengajian selapanan dan mingguan
5	Peraturan-peraturan	Santri: Tertulis secara umum. Guru: tidak tertulis, disampaikan secara lisan.	Santri: Terangkum secara detail dalam Buku Panduan Santri. Guru: tertulis dan lisan.	Santri disebutkan secara detail dalam Kode Etik Santri. Guru: tertulis dalam Anggaran Dasar dan tata tertib lisan.
6	Jaringan komunikasi	Tataran teknis, tataran institusional, dan tataran sosial.	komunikasi internal dan komunikasi eksternal	Komunikasi formal dan non formal.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum, budaya organisasi di Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terbentuk dari penanaman nilai-nilai dan pemberlakuan norma-norma yang diimplementasikan dalam aktivitas/perilaku melalui program pembelajaran, pembiasaan dan pembinaan dalam lingkup lingkungan yang sudah disediakan. Ditertibkan dan dioptimalkan melalui adanya peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, yang juga diwujudkan dalam simbol-simbol serta disosialisasikan melalui jaringan komunikasi.

Budaya organisasi tersebut menjadi pedoman dan aturan dalam berpikir, berkata dan bertindak, yang diyakini dan dijalankan bersama-sama untuk mencapai tujuan dari pondok pesantren tersebut. Secara umum, budaya organisasi di tiga pondok pesantren tersebut memiliki banyak persamaan. Akan tetapi secara spesifik, terdapat perbedaan yang cukup menonjol, yaitu:

- a) Budaya organisasi di Pondok Pesantren Zulhijjah lebih menonjolkan sikap terbuka tetapi tetap selektif (*permissive selective*), tidak terkesan prosedural dan apa adanya, akan tetapi tetap mengedepankan nilai-nilai etika bergaul. Artinya hubungan di Pondok Pesantren Zulhijjah berlangsung secara santai dan fleksibel tapi tetap mengutamakan akhlakul karimah antara pimpinan, guru-guru dan santri. Ini terlihat dari hubungan antara pimpinan dengan guru-guru dan santri, dimana terlihat keakraban dari panggilan '*abang*' dari guru-guru kepada pimpinan. Budaya cium tangan dan penghormatan terhadap guru juga terkesan biasa dan santai, sehingga tidak terkesan '*dikultuskan*' atau kaku (*rigid*). Dari realitas tersebut, terlihat keakraban terjalin secara tulus dan apa adanya, yang dihiasi dengan saling menghormati dan menghargai sesuai peran dan kedudukan masing-masing.
- b) Budaya organisasi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih bersifat semi prosedural. Dikatakan demikian karena di satu sisi segala hal yang berkaitan dengan pengasuhan santri di Pondok Pesantren tersebut ditulis dan diatur secara detail dalam Buku Panduan santri. Internalisasi budaya santri Jawa berkaitan dengan kebiasaan mencium tangan guru secara bolak-balik, menunduk ketika bertemu guru, dan membalikkan sandal guru ketika di ruangan, juga menjadi habituasi yang membudaya di kalangan santri secara perlahan. Akan tetapi di sisi lain, budaya lingkungan masyarakat Jambi juga masih kental dalam hubungan komunikasi. Hal ini terlihat dari bahasa dan cara bergaul yang masih terkesan santai dan apa adanya. Demikian pula di kalangan guru-guru, budaya keakraban dan kebersamaan juga terlihat santai dan apa adanya, akan tetapi tetap mengedepankan etika dan akhlak.
- c) Budaya organisasi di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cenderung sangat formal dan prosedural. Hubungan antara santri, guru dan pimpinan sangat kental dengan nuansa budaya santri Jawa yang sarat dengan *unggah ungguh* nya. Realitas tersebut dipertegas dengan

peraturan-peraturan yang dituliskan secara mendetail di buku Kode Etik Santri bagi para santri dan Anggaran Dasar bagi guru-guru. Selain itu penerapan wajib berbahasa Jawa setiap harinya, juga mengamini eksistensi sisi tradisional budaya santri Jawa. Kesan superioritas juga sangat kentara, sehingga etika santri dengan guru dan kiai menjadi pengejawantahan keberhasilan sebagai santri di pondok pesantren tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diuraikan bahwa tiga pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten batang Hari memiliki karakteristik dan kekhasan yang dominan dan menjadi budaya yang diciptakan, diyakini, dipedomani, dan diaktualisasikan sebagai tata aturan yang harus dipatuhi guna membatasi perilaku dan menjadikannya tradisi serta kepribadian yang mampu menuntun perilaku santri dan guru-guru di tiga pondok pesantren tersebut.

## **2. Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari**

Sebagaimana lembaga pendidikan yang lain, eksistensi seorang guru di pondok pesantren juga merupakan pilar utama yang menjadi penentu ketercapain tujuan pendidikan yang diharapkan. Pondok pesantren dengan sistem *boarding school*-nya memang membutuhkan dedikasi dan loyalitas guru-gurunya agar mampu dan mau mendampingi, membimbing, mengasuh dan mendidik para santri selama 24 jam.

Guru-guru yang berdedikasi tinggi dan loyal terhadap pekerjaannya mengindikasikan bahwa guru-guru tersebut puas dengan apa yang dikerjakannya. Semakin puas guru terhadap pekerjaannya, maka semakin positif guru tersebut dalam menyikapi pekerjaannya, dan berdampak pada kinerja yang semakin baik. Sebaliknya semakin tidak puas guru dengan pekerjaannya, maka semakin negatif sikap guru tersebut dalam menyikapi pekerjaannya, dan berdampak pada kinerja yang semakin menurun.

Menurut Malayu P. Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>429</sup> Orang yang puas dalam pekerjaannya akan merasakan nyaman dan betah dalam bekerja. Dan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya.

Berdasarkan data yang ditemukan dari hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi di lokasi penelitian, dapat dipaparkan bahwa kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung, tidak semata-mata diperoleh dari imbalan materi (gaji/honor/tunjangan) yang diterima, akan tetapi juga diperoleh dari berbagai faktor yang dirasakan dan dialami oleh guru-guru di pondok pesantren tersebut, sehingga berbagai faktor itu melahirkan rasa nyaman, tenang dan senang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain dapat dilihat dari kondisi guru itu sendiri dalam menyikapi pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, jaminan kesejahteraan, dan supervisi/pembinaan.

Untuk lebih jelasnya, berikut akan dipaparkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan bagaimana kepuasan kerja guru di pondok pesantren khalafiyah yang ada di kabupaten Batang Hari, yang meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

**a. Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian**

**1) Kondisi Guru**

---

<sup>429</sup>Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 202.

Dari hasil wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah terdapat dua macam, yaitu guru diniyah salafiyah dan guru pendidikan formal yang mengajar di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zuhijjah. Guru diniyah salafiyah adalah guru yang mengajar diniyah di Pondok Pesantren Salafiyah Zuhijjah. Guru-guru tersebut menguasai pembelajaran berbasis kitab dan mayoritas adalah lulusan pondok pesantren. Guru-guru tersebut sebagian besar juga tinggal dilingkungan pondok pesantren, sehingga diberikan kewenangan dan tanggung jawab tidak hanya mengajar secara formal di kelas, tetapi juga mengurus dan membina kegiatan dan aktivitas santri baik siang maupun malam. Selain mengurus dan mengajar santri, guru-guru tersebut memiliki kegiatan lain seperti menjadi da'i, berkebun dan berniaga. Sebagian lagi, juga mengajar di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zuhijjah, dimana beberapa diantaranya telah mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (Sertifikasi).

Guru pendidikan formal adalah guru-guru mata pelajaran umum yang mengajar di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zuhijjah. Mayoritas dari guru-guru tersebut pada pagi harinya mengajar di sekolah lain dan siang hari baru mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah. Guru-guru tersebut adalah guru mata pelajaran umum dan lulusan perguruan tinggi umum. Guru-guru tersebut sebagian ada yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah utamanya, dan sebagian lagi ada yang masih honorer tapi sudah mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (Sertifikasi).<sup>430</sup>

Berkaitan dengan penjelasan di atas, secara teoritis indikator pertama yang dapat menentukan kepuasan kerja guru adalah kondisi guru itu sendiri dalam menyikapi pekerjaannya, baik dari segi fisik maupun psikisnya. Guru yang puas akan pekerjaannya juga akan terlihat dari penampilan dan semangat kerjanya.

---

<sup>430</sup>Wawancara dengan Ustadz KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa penampilan guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah selalu prima dan ceria. Pakaian yang dikenakan terlihat rapi dan sopan. Guru laki-laki berpakaian panjang dan mengenakan sarung, ada juga yang mengenakan gamis untuk guru-guru pondok. Sementara guru-guru SMP dan SMA mengenakan seragam kerja yang memang telah ditentukan oleh pondok pesantren. Guru laki-laki mengenakan baju lengan panjang dan celana panjang, dan guru perempuan mengenakan baju kurung dan rok panjang. Mereka bekerja dengan riang gembira dan tidak ada satupun guru yang terlihat lesu dan cemberut. Meskipun guru-guru SMP dan SMA mengajar di siang hari di saat jam istirahat.<sup>431</sup>

Hal tersebut menunjukkan semangat guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sebagaimana diketahui bahwa semangat menjadi motor penggerak bagi setiap orang dalam melakukan aktivitas rutin. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya akan mewujudkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang memuaskan. Dengan adanya semangat guru dalam bekerja berdampak pula pada kedisiplinan guru di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>432</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Zulhijjah, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren Zulhijjah cukup baik. Berikut ini tabel rekap kehadiran guru-guru yang mengajar di Madrasah Diniyah, SMP maupun SMA, selama lima bulan:

**Tabel 4.18.**

**Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah Bulan Januari s.d.  
Mei 2020<sup>433</sup>**

Perio-	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Ketidak	Persentase	Persen-
--------	--------	--------	--------	---------	------------	---------

<sup>431</sup>Hasil observasi kegiatan guru Pondok Pesantren Salafiyah Zulhijjah tanggal 3 Mei 2020, observasi kegiatan guru SMA Zulhijjah tanggal 6 Mei 2020, dan observasi kegiatan guru SMP Zulhijjah tanggal 6 Juni 2020

<sup>432</sup>Ibid

<sup>433</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah bulan Januari sampai dengan bulan Mei Tahun 2020

de	Guru Pondok	Guru SMP	Guru SMA	hadiran	Ketidakhadiran	tase kehadiran
Januari	29	24	24	5	6,5%	93,5%
Februari	29	11	19	7	9,1%	90,9%
Maret	29	11	19	8	10,4%	89.6%
April	29	11	19	2	2,6%	97,4%
Mei	29	11	19	3	3,9%	96,1%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat minimnya ketidakhadiran guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Terhitung dari bulan Januari sampai dengan Mei 2020, hanya 25 kali yang tidak hadir. Berdasarkan keterangan dari staf tata usaha Ibu Safriana Hasibuan, S.Pd.I dijelaskan bahwa ketidakhadiran guru guru tersebut karena ada alasan yang bisa diterima dan tidak ada yang tanpa keterangan. Dari 25 kali ketidakhadiran 15 diantaranya karena sakit, selebihnya karena urusan keluarga dan ada keluarga yang sakit.<sup>434</sup> Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dari guru guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa sikap semangat dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah dilatarbelakangi rasa pengabdian untuk mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada para santri, yang diharapkan dapat membawa keberkahan dalam hidup. Dimana keberkahan tersebut tidak dapat dinilai dengan materi.<sup>435</sup> Dari sikap semangat itu melahirkan disiplin dalam bekerja. Selain itu, sikap disiplin itu juga muncul dari kebiasaan dan tradisi yang ada di lingkungan pondok pesantren, sehingga menimbulkan rasa sungkan dan malu bila datang terlambat. Meskipun tidak dapat dipungkiri,

<sup>434</sup>Wawancara dengan Ibu Fakinah Herliyani, M.Sy tanggal 3 Mei 2020

<sup>435</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S. Ag pada hari Rabu tanggal 6 Mei 2020. Ibu Eli Suryani, S.Ag merupakan guru mata pelajaran Biologi yang mengajar di SMAS Zulhijjah dengan masa kerja 14 tahun (2006-sekarang). Hasil wawancara dengan Ustad Marzani, M.Pd.I pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020. Ustad Marzani, M.Pd.I merupakan guru mata pelajaran Balaghoh di Pondok Pesantren Salafiyah Zulhijjah dengan masa kerja 18 tahun (2002-sekarang).

bahwa terkadang sesekali ada juga yang terlambat datang, akan tetapi hal tersebut disebabkan adanya alasan penting.

Kondisi lainnya yang menunjukkan bahwa guru tersebut puas bekerja adalah kenyamanan guru-guru bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Eli Suryani, bahwa rasa nyaman bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah timbul karena diterima secara kekeluargaan oleh pihak pondok pesantren, dan senang dengan situasi dan kondisi pondok pesantren yang religius.<sup>436</sup>

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Ibu Eli Suryani, bahwa kenyamanan yang dirasakan ketika bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah dikarenakan adanya penghargaan. Selama mengajar di pondok, meskipun hanya sebagai guru umum, tapi pimpinan dan para santri sangat menghargai keberadaan guru-guru umum di pondok pesantren tersebut. Sikap ramah dan terbuka pimpinan, sikap hormat dan patuh para santri yang berbeda dengan siswa-siswa di sekolah umum, menimbulkan rasa senang dan nyaman bekerja di pondok pesantren tersebut.<sup>437</sup>

Rasa nyaman itu juga bisa timbul karena guru-guru mengajar sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Dari segi pekerjaan sebagai guru diketahui bahwa mayoritas guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah mengajar sesuai dengan minat dan keahlian/pendidikan. Hanya ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.<sup>438</sup>

Berdasarkan dokumentasi biodata guru, diketahui bahwa dari 77 orang guru, ada 7 orang guru yang tidak sesuai dengan pendidikannya. Tetapi secara umum, pendidikan yang ditempuh masih sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Kalaupun tidak sesuai, guru tersebut berminat dan memiliki keahlian dalam mengajarkan mata pelajaran tersebut. Guru-guru yang mengajar di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Zulhijjah sebagian besar adalah lulusan dari Pondok Pesantren

---

<sup>436</sup>Ibid.

<sup>437</sup>Ibid.

<sup>438</sup>Dokumentasi Biodata Guru Pondok Pesantren Zulhijjah tahun 2020.



Zulhijjah dan Pondok Pesantren Musthofawiyah Purba Baru Sumatera Utara, sehingga dapat diakui kemampuannya dalam mengajar mata pelajaran pondok pesantren yang berbasis kitab kuning.

Sementara itu guru-guru formalnya adalah lulusan dari Universitas Jambi (UNJA), Universitas Lampung (UNILA), Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), UIN STS Jambi, STAI Muara Bulian, Universitas batang Hari (UNBARI), Universitas Negeri Padang (UNP), IKIP Surabaya, STIE, Universitas Bung Hatta (UBH), STKIP, dan Institut Pertanian Bogor (IPB).<sup>439</sup>

Indikasi lain dari adanya rasa nyaman guru-guru adalah masa kerja guru-guru yang terhitung sudah cukup lama mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dari data dokumentasi masa kerja guru di Pondok Pesantren Zulhijjah, diketahui bahwa dari 77 orang guru, 52 orang guru memiliki masa kerja antara 10 sampai dengan 25 tahun.<sup>440</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja guru-guru yang sudah lama mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah menjadi bukti bahwa guru-guru tersebut betah dan nyaman.

Jadi, kenyamanan memang perlu diperoleh oleh setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa adanya kenyamanan, tentu optimalisasi pekerjaan susah akan diraih. Dengan adanya rasa nyaman, sangat berdampak pada kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Kenyamanan itu sendiri diperoleh dari budaya organisasi yang terbentuk di Pondok Pesantren Zulhijjah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Daryani, SP dijelaskan bahwa rasa nyaman itu lahir dari lingkungan Pondok Pesantren yang religius, hubungan dan interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja, perhatian dari pimpinan, dan akhlak santri yang bagus dalam menghargai guru.<sup>441</sup> Dengan begitu, kepuasan bekerja yang dirasakan

---

<sup>439</sup>Ibid

<sup>440</sup>Dokumentasi Masa Kerja Guru Pondok Pesantren Zulhijjah

<sup>441</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Daryani, SP pada hari Sabtu tanggal 6 Juni 2020. Ibu Daryani, SP merupakan guru mata pelajaran IPA yang mengajar di SMPS Zulhijjah dengan masa kerja 18 tahun (2002-sekarang).

oleh guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah dapat dilihat dari penampilan guru-guru yang selalu ceria dan bersemangat, disiplin dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sebagai guru di Pondok Pesantren tersebut.

## **2) Kondisi lingkungan kerja**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa lingkungan di Pondok Pesantren Zulhijjah terbagi menjadi lingkungan asrama, lingkungan sekolah, musholla/masjid dan perumahan guru. Pada dasarnya dapat dilihat bahwa meskipun terpisah antara asrama dan sekolah, akan tetapi masih dalam satu lingkup besar pekarangan Pondok Pesantren Zulhijjah.<sup>442</sup> Lingkungan asrama merupakan tempat dimana santri tinggal, yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Asrama santri putra ada yang merupakan bangunan permanen yang terdiri dari beberapa pintu, dan ada juga yang berupa rumah-rumah kecil yang terbuat dari papan. Sementara asrama santri putri merupakan bangunan permanen yang terdiri dari beberapa kamar.

Sebenarnya, lingkungan asrama tidak begitu berdampak membawa rasa kepuasan bagi para guru, karena mereka tidak berurusan dengan asrama para santri. Akan tetapi dari hasil wawancara dengan guru pondok pesantren yaitu Ustaz Marzani, M.Pd.I diketahui bahwa salah satu yang menumbuhkan rasa puas bekerja di pondok pesantren adalah melihat kehidupan para santri di asrama yang cukup unik dan khas. Ada keharuan tersendiri yang muncul ketika melihat para santri beraktivitas di asrama mulai dari tidur, makan, shalat, mandi dan bercengkerama. Hal itu mengingatkan masa masa muda ketika mondok, selain itu itu juga menimbulkan perasaan bangga melihat santri-santri yang dibina mampu hidup mandiri dan berdampingan dengan sesama.<sup>443</sup>

---

<sup>442</sup>Hasil observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 24 April 2020

<sup>443</sup>Wawancara dengan Ustaz Marzani, M.Pd.I tanggal 3 Mei 2020

Pernyataan di atas, sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Daryani, SP bahwa kehidupan santri di asrama menumbuhkan kepuasan tersendiri dimana menjadi harapan besar kepada para santri kelak dapat menjadi manusia yang sukses karena masa muda yang penuh dengan perjuangan, kemandirian dan kesederhanaan.<sup>444</sup>

Sementara itu, lingkungan sekolah merupakan poin penting yang berkaitan dengan pekerjaan seorang guru. Karena di sekolah guru akan melaksanakan proses pembelajarannya yang menjadi pekerjaannya. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa lingkungan sekolah di Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari kelas-kelas yang pagi hari digunakan untuk belajar diniyah salafiyah, sementara siang hari digunakan untuk belajar formal SMP dan SMA. Ruang kelas keseluruhan berjumlah 22 ruang yang terdiri dari 12 ruang belajar untuk SMP, dan 10 ruang belajar untuk SMA.

Dari hasil observasi dan wawancara, dapat dilihat bahwa fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah belum cukup memadai, diantaranya; 1) tidak adanya ruang labor untuk mata pelajaran IPA, 2) keadaan ruangan kelas yang kurang kondusif karena tidak sesuainya ruangan kelas dengan jumlah siswa dimana rata-rata siswa berjumlah 40-an, sementara keberadaan kipas angin sangat minim, bahkan ada yang tidak ada. Hal tersebut tentunya berdampak pada suhu ruangan yang tidak nyaman dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dan 3) Minimnya buku-buku pelajaran sehingga guru-guru berusaha sendiri secara mandiri.<sup>445</sup>

Kekurangan-kekurangan di atas, tentunya bisa menghadirkan ketidakpuasan guru-guru dalam mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah. Karena bagaimanapun, fasilitas sangat menunjang dalam pencapaian hasil belajar yang optimal. Akan tetapi, menurut Ibu Eli Suryani, kekurangan-kekurangan tersebut tertutupi dengan kondisi lingkungan yang religius dimana santri-santri hidup berdampingan dengan damai dan

---

<sup>444</sup>Wawancara dengan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Mei 2020

<sup>445</sup>Wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S.Ag tanggal 6 Mei 2020 dan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Juni 2020. Observasi tanggal 6 Mei dan 6 Juni 2020

taat menjalankan perintah agama. Akhlak santri yang penuh dengan sopan santun terhadap guru-guru, juga menimbulkan rasa senang mengajar di pondok pesantren tersebut. Selain itu pengaturan waktu bekerja dan waktu istirahat juga cukup menyenangkan dan sesuai kebutuhan guru. Artinya dalam mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah, guru-guru diberikan jam mengajar yang proporsional dan juga waktu istirahat yang cukup. Dalam hal pembagian jenis pekerjaan, pihak pimpinan juga tidak otoriter, artinya pimpinan selalu mengajak guru bermusyawarah dalam menentukan jadwal pelajaran, sehingga guru-guru merasa lebih dihargai.<sup>446</sup>

Hal lain yang menimbulkan kepuasan tersendiri bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah, menurut salah satu guru umum yaitu Ibu Daryani, SP adalah keberadaan masjid dan simbol-simbol yang ada. Masjid/musholla yang ada di pondok pesantren mampu menumbuhkan suasana yang religius di kalangan santri, dimana masjid tidak hanya difungsikan sebagai tempat untuk menjalankan shalat fardhu berjamaah, tapi juga difungsikan sebagai tempat bermusyawarah, tempat belajar, tempat bersilaturahmi, bahkan menjadi tempat beristirahat para santri. Sebagai guru umum yang mengajar di sekolah-sekolah umum, situasi seperti itu tidak ditemukan di sekolah-sekolah umum. Meskipun terdapat musholla di sekolah umum tersebut, tetapi terlihat hanya sebagai fasilitas pelengkap saja. Fenomena itulah yang menimbulkan sisi kepuasan tersendiri bila bekerja di pondok pesantren tersebut. Ada ketenangan dan kebahagiaan tersendiri melihat santri-santri bisa hidup berdampingan dan memaksimalkan masjid/musholla sebagai rumah ibadah yang membawa manfaat dan maslahat.<sup>447</sup>

Hal terakhir yang cukup membawa dampak positif bagi guru guru dari kondisi lingkungan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah eksistensi budaya pondok pesantren yang cukup signifikan dalam

---

<sup>446</sup>Ibid

<sup>447</sup>Wawancara dengan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Juni 2020.

keseharian para santri. Dari hasil wawancara dapat ditegaskan bahwa nilai-nilai yang dianut, norma-norma yang berlaku, peraturan dan simbol-simbol serta jaringan komunikasi yang bersinergi menjadi budaya para santri, membuat guru-guru yang bekerja dan mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah merasa nyaman dan senang. Bahasa-bahasa dan tradisi di kalangan santri, seperti sopan santun dalam berkomunikasi dan tidak berkata kasar ketika berbicara, menghormati yang lebih tua dan menyayangi yang muda, berpakaian yang Islami, bersalaman bila bertemu dengan guru (bagi yang sama jenis kelaminnya), menunduk ketika bertemu guru (bagi yang berbeda jenis kelamin), tertib ketika di kelas, dan taat dengan semua perintah guru, merupakan sisi kelebihan santri Pondok Pesantren Zulhijjah yang tidak akan dijumpai di sekolah-sekolah umum.<sup>448</sup>

Jadi, kondusifitas lingkungan kerja yang fasilitasnya kurang memadai, ternyata tidak terlalu membawa dampak negatif bagi guru-guru. Dalam hal ini, guru-guru memaklumi kekurangan-kekurangan yang ada, dan berusaha menyikapi dengan melihat kelebihan-kelebihan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah. Meskipun secara teori, keberadaan lingkungan kerja baik dari keseluruhan fasilitas pendukung, metode kerja dan pengaturan kerja, maupun dari segi kesehatan, keamanan dan kenyamanan sangat berpengaruh bagi kinerja seseorang, akan tetapi, guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah tidak terlalu terpengaruh dengan lingkungan kerja yang kurang memadai. Mereka tetap bekerja dengan segala keterbatasan yang ada. Bagi mereka, suasana lingkungan yang religius, akhlak para santri dan budaya keseharian para santri menjadi alasan kuat yang membuat mereka betah mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah.

### **3) Interaksi sosial**

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya tidak terlepas dari interaksi sosial (*social interactions*) dengan sesama dalam kehidupan

---

<sup>448</sup>Ibid

sehari-hari. Interaksi ini dilakukan manusia karena kebutuhan untuk bertahan hidup (*survive*). Manusia tidak akan mampu hidup sendiri dan membutuhkan orang lain. Itulah sebabnya manusia membentuk sebuah komunitas baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Demikian pula halnya yang terjadi dalam sebuah pondok pesantren. Sebagai sebuah komunitas, interaksi sosial yang terjadi di pondok pesantren dalam upaya mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Interaksi sosial yang terjadi di pondok pesantren adalah hubungan timbal balik yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pendalaman ilmu-ilmu agama (*deepening of religious knowledge*) sekaligus pembentukan karakter (*character building*).

Interaksi sosial yang terjadi di Pondok Pesantren Zulhijjah berlangsung secara dinamis, baik antara sesama santri, antara santri dengan guru, antara santri dengan pengasuh, antara guru dengan guru, antara guru dengan pengasuh, dan dengan masyarakat sekitar. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Eli Suryani bahwa salah satu bentuk kepuasan bekerja yang dirasakan adalah adanya interaksi dan komunikasi yang baik antara sesama guru, santri dan pimpinan pondok. Hubungan antara sesama guru terjadi penuh dengan kebersamaan, saling membantu, menghargai, dan jarang sekali ada keributan yang terjadi di antara sesama guru. Demikian pula dengan santri-santri.

Hubungan guru dengan para santri juga berlangsung cukup kondusif. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Santripun demikian, budaya pondok pesantren yang terbentuk dari pembelajaran kitab-kitab Islam dan teladan guru-guru, telah mampu membiasakan santri untuk menjadikan seorang guru sebagai orang yang sangat dihormati karena telah memberikan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, rasa hormat santri terwujud melalui interaksi sehari-hari dengan guru yang diiringi dengan kemauan untuk selalu menjalankan apa yang diperintahkan dan

ditugaskan oleh guru.<sup>449</sup> Sebagaimana ditegaskan juga oleh Ibu Daryani, SP, perilaku santri-santri tersebut menjadi salah satu alasan utama kalau mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah itu menjadi hal yang sangat menyenangkan dan mendatangkan kepuasan tersendiri meskipun secara materi, gaji yang diterima seadanya.<sup>450</sup>

Interaksi dan komunikasi antara guru-guru dan pimpinan juga berlangsung dengan baik sebagaimana halnya seperti hubungan antara sesama guru dan santri. Pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap guru-guru. Sikap ramah dan ngemong selalu dicontohkan oleh para pimpinan sehingga guru-guru merasa nyaman dan tenang bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Tetapi meskipun demikian, pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah juga sangat tegas dalam hal yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk kemajuan Pondok Pesantren, sehingga guru-guru pun tetap segan dan hormat.<sup>451</sup>

Menurut Ustadz KH. MN. Perlindungan Hasibuan, kekeluargaan menjadi azas utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Keberadaan di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan. Tradisi lain yang seringkali ada di pondok pesantren ini adalah makan bersama. Dari sanalah rasa saling memiliki akan terwujud, sehingga keinginan untuk membangun dan berjuang demi memajukan pondok pesantren ini akan ada pada setiap diri guru maupun santri. Contoh lainnya adalah ketika membangun tembok yang menjadi batas pondok pesantren dengan masyarakat, demi untuk meminimalisir penggunaan dana, guru-guru dan

---

<sup>449</sup>Wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S.Ag tanggal 6 Mei 2020

<sup>450</sup>Wawancara dengan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Juni 2020

<sup>451</sup>Hasil observasi interaksi guru-guru dengan pimpinan tanggal 8 Juni 2020

santri bergotong royong setiap malam menyelesaikan pembangunan tembok tersebut.<sup>452</sup>

Ditambahkan oleh ustaz Marzani, bahwa interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Zulhijjah ini mewujudkan kerja sama, proses penyesuaian individu, proses akulturasi budaya dan usaha-usaha untuk meredakan perbedaan antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini. Latar belakang suku dan budaya yang beragam memerlukan penyesuaian diri dengan menyingkirkan ego dan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama. Proses penyesuaian diri itu dapat melahirkan akulturasi budaya dimana anggota-anggota dalam komunitas ini saling menerima unsur-unsur baru yang baik dan memadukannya dengan budaya yang telah ada. Sehingga proses itu dapat meredakan konflik dan perbedaan yang ada.<sup>453</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Zulhijjah membawa pada kebersamaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beragamnya suku dan budaya dari guru-guru ataupun santri-santri, pada dasarnya dapat memicu konflik dan perbedaan. Tetapi dengan proses pembelajaran yang telah ditentukan, keberagaman itu dapat diminimalisir sehingga mewujudkan persatuan dan kesepakatan untuk membina ukhuwah Islamiyah. Selain itu, melalui kerja sama yang terjalin dari interaksi sosial diharapkan dapat melahirkan akulturasi (proses penyesuaian budaya) dan asimilasi, dimana guru-guru, pengasuh dan santri-santri bisa saling menerima keberagaman yang ada.

---

<sup>452</sup>Wawancara dengan Ustadz KH. MN. Parlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

<sup>453</sup>Wawancara dengan Ustadz Marzani, M.Pd.I tanggal 3 Mei 2020



#### 4) Jaminan kesejahteraan

Jaminan kesejahteraan merupakan hak yang harus diperoleh semua orang yang bekerja, karena Jaminan kesejahteraan menjadi tujuan utama orang dalam bekerja. Upah/gaji, tunjangan dan jaminan kerja merupakan jaminan kesejahteraan terpenting yang diharapkan oleh seorang pekerja. Upah/gaji itu akan menjadi modal dan bekal dalam menyambung serta membiayai hidup. Maka tujuan utama orang bekerja adalah mendapatkan upah/gaji, dengan harapan upah/gaji itu dapat membiayai semua kebutuhan hidup bila perlu dapat disimpan sebagian untuk keperluan hari tua atau keperluan keperluan mendesak.

Demikian pula dengan guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah. Tujuan mereka mau bekerja di pondok pesantren tersebut adalah mendapatkan jaminan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Maka secara teori, jaminan kesejahteraan (gaji/upah) yang tinggi tentunya akan mewujudkan kepuasan dalam bekerja. Bila kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan tentunya akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja yang muaranya adalah peningkatan kualitas. Sebaliknya, bila jaminan kesejahteraan (gaji/upah) yang diterima rendah maka akan melahirkan ketidakpuasan dalam bekerja yang berakibat menurunnya produktivitas kerja sehingga kualitas juga menurun.

Akan tetapi, teori di atas ternyata tidak berlaku bagi guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa gaji/upah dan tunjangan yang diterima masih jauh dari kata memuaskan, hal tersebut ditambah lagi dengan tidak adanya jaminan kerja. Secara umum jaminan kesejahteraan yang diterima oleh guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah hanya berupa honor mengajar dan tunjangan bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan.<sup>454</sup>

---

<sup>454</sup>Wawancara dengan Ustadz Marzani tanggal 3 Mei 2020, Ibu Eli Suryani tanggal 6 Mei 2020 dan Ibu Daryani tanggal 6 Juni 2020.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Fakinah Herliani, selaku Bendahara diketahui bahwa sistem penggajian di Pondok Pesantren Zuhijjah terbagi menjadi 3 macam:

- a) Guru-guru yang mengajar di Diniyah digaji berdasarkan masa kerja.
- b) Guru-guru yang mengajar di SMA digaji berdasarkan jam kerja. Dimana per jamnya dibayar Rp. 13.000,-
- c) Guru-guru yang mengajar di SMP digaji berdasarkan hari kerja. Artinya yang dibayar adalah transportasi, dimana per harinya Rp. 25.000,-.<sup>455</sup>

Berdasarkan rekap gaji bulanan, diketahui bahwa gaji tertinggi yang diterima adalah sejumlah Rp. 2.800.000,-, yang diterima oleh pimpinan dan wakil pimpinan. Sementara untuk guru-guru, berkisar antar Rp. 600.000 - Rp. 2.000.000, tergantung masa kerja dan tunjangan jabatan yang diterima.<sup>456</sup>

Menurut Ustadz Parlindungan Hasibuan, keterbatasan danalah yang membuat pihak pondok pesantren hanya sekedarnya memberikan honorarium kepada guru-guru. Akan tetapi, sebisa mungkin pihak pondok pesantren memberikan fasilitas-fasilitas lainnya untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru-guru, diantaranya dengan mengizinkan guru-guru memiliki usaha lain seperti membuka toko, menggratiskan tempat tinggal dan listrik bagi guru yang tinggal di wilayah pondok, dan mempromosikan guru-guru untuk bisa ikut kegiatan di luar pondok seperti menjadi da'i kabupaten, menerima panggilan ceramah, menjadi dewan hakim MTQ, dan kegiatan lainnya.

Selain itu, bila ada dana-dana lain yang digunakan untuk guru-guru, pihak pondok akan membagikan kepada guru-guru. Guru-guru yang punya tugas tambahan seperti pembina santri, wakil kepala, dan tugas lain juga akan mendapatkan tunjangan dari pihak pondok. Dan ketentuan sistem penggajian dari pihak pondok pesantren, gaji guru-guru tidak ada pemotongan, meskipun ada ketidakhadiran dari guru-guru tersebut.

---

<sup>455</sup>Wawancara dengan Ibu Fakinah Herliani, M.Sy selaku Bendahara pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

<sup>456</sup>Dokumentasi rekap gaji guru Pondok Pesantren Zuhijjah Bulan Mei 2020

Ditambah lagi adanya kenaikan gaji setiap tahunnya, walaupun tidak besar, tapi menunjukkan bahwa pondok pesantren memiliki perhatian dengan kesejahteraan guru-guru. Ini sebagai bentuk kepedulian pihak pondok berkaitan dengan tunjangan untuk guru-guru.<sup>457</sup>

Dari wawancara dengan beberapa guru diketahui bahwa mayoritas guru tidak terlalu menganggap honor mengajar di Pondok Pesantren sebagai tujuan utama. Bagi mereka tujuan utama mereka adalah membagikan ilmu kepada santri-santri agar mendapatkan amal jariyah. Sebagaimana ditegaskan oleh Ustadz Perlindungan, bahwa sebagaimana yang telah diajarkan dulu bahwa menurut al-Ghazali menjadi pendidik merupakan profesi yang paling baik, karena hanya satu tingkat di bawah Nabi derajatnya. Segala aktivitas yang berkaitan dengan ilmu adalah sebuah kemuliaan. Oleh karena itu seorang pendidik harus mengikuti teladan yang diberikan oleh Nabi Muhammad saw, yang mengajar ilmu agama secara gratis tanpa mengharapkan imbalan materi. Seorang pendidik hendaklah mengajar karena mengharap keridhoan Allah dan hari akhir semata. Karena mengajar adalah pekerjaan mulia, maka pahala dari Allah lebih besar daripada materi yang diterima saat di dunia.

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Daryani, SP yang mengajar di SMA Zuhijjah, bahwa meskipun guru dengan latar belakang umum kurang memahami ilmu agama, akan tetapi mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah adalah mengamalkan ilmu yang dimiliki untuk disampaikan kepada santri agar bermanfaat tanpa memperhitungkan gaji. Karena mayoritas guru yang mengajar di SMP dan SMA adalah guru PNS atau guru honorer yang juga mengajar di sekolah lainnya pada pagi hari. Mengajar di pondok memiliki nilai tersendiri dibandingkan mengajar di sekolah lain. Mengajar di pondok menimbulkan kenyamanan tersendiri yang tidak bisa dinilai dengan materi. Jadi, meskipun honor yang diterima kurang memadai, akan tetapi terasa keberkahan dalam memanfaatkan honor tersebut.

---

<sup>457</sup>Wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

Menurut Ibu Daryani, SP, motivasi mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah bisa ikut mempelajari ilmu agama. Karena sebagai guru umum yang tidak memiliki landasan kuat ilmu agama, dengan melihat kehidupan dan pergaulan santri sehari-hari, banyak sekali pelajaran yang diperoleh terutama tentang agama. Selain itu, akhlak dan perilaku santri yang taat dan hormat kepada guru, juga menjadi poin tersendiri yang tidak ditemui di sekolah lain.<sup>458</sup>

Sementara itu, dari data guru diketahui bahwa dari 77 orang guru, 29 orang adalah guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Salafiyah dan notabene merupakan alumni dari pondok pesantren. Sisanya sejumlah 48 orang merupakan guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA dan notabene merupakan alumni dari perguruan tinggi umum. Meski demikian, guru-guru tersebut memiliki persepsi yang sama dalam memandang gaji yang diterima. Bagi mereka, mengajar di pondok pesantren adalah panggilan jiwa. Hal tersebut melahirkan kepuasan bathiniah sebagai hasil dari pemahaman tentang keutamaan orang yang memperjuangkan dan mengajarkan agama Islam, sehingga berapapun besaran gaji yang diberikan pihak pondok pesantren, akan diterima dengan ikhlas dan lapang dada. Arti gaji bagi guru-guru tersebut adalah sebagai bentuk apresiasi yang tidak boleh dilihat dari besaran jumlahnya, sebab bagi para guru tersebut balasan dari Allah kelak di akhirat jauh lebih besar.

Jika seorang guru menganggap gaji adalah segalanya tentunya terlalu naif dan rugi. Para guru tersebut sangat percaya akan keberkahan hidup, bila ikhlas berbagi ilmu, maka rezeki Allah akan datang tanpa disangka-sangka (*min haisu la yahtasib*) dan kehidupan akan semakin dekat dengan kebaikan. Dengan demikian, gaji atau honor bukan lagi menjadi tujuan utama dalam guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah, tujuan utama adalah menggapai ridha Ilahi sebagai bekal di akhirat kelak. Hal ini menunjukkan *mindset* guru-guru di pondok

---

<sup>458</sup>Wawancara dengan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Juni 2020

pesantren tentang gaji jauh berbeda dengan *mindset* guru-guru di lembaga pendidikan non pesantren.

### **5) Supervisi/pembinaan**

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam manajemen pendidikan, supervisi atau pembinaan menjadi salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kualitas layanan. Supervisi dan pembinaan dilakukan oleh atasan untuk mengecek, mengoreksi dan memperbaiki kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Zuhijjah berlangsung secara tidak terstruktur. Artinya supervisi tidak dilakukan secara terjadwal dan kontinyu. Sejauh ini, supervisi hanya dilakukan sesekali apabila diperlukan seperti akan adanya akreditasi dan penilaian sekolah.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan lebih bersifat persuasif, yaitu dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan, seperti pembinaan yang dilakukan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor.

Pembinaan seperti itu dirasakan lebih berarti bagi guru-guru dibandingkan pembinaan yang sifatnya terstruktur seperti masuk ke kelas-kelas melihat guru mengajar. Tetapi meskipun demikian bukan berarti pimpinan lepas tangan begitu saja dengan kinerja guru-gurunya. Oleh karena itu pembinaan tetap dilakukan secara kontinyu. Seperti arahan-arahan yang diberikan setiap rapat bulanan, atau ketika sedang dalam suasana santai.<sup>459</sup>

---

<sup>459</sup>Observasi tanggal 3 dan 6 Mei, 6 dan 8 Juni 2020

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan.

Hal terpenting lainnya berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah. Sementara untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal, pihak pondok pesantren hanya memberikan izin belajar tanpa bantuan biaya, dikarenakan keterkaitan kebutuhan pendidikan biasanya diperlukan oleh guru-guru sesuai dengan sekolah pangkalannya.

Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum Tiga Belas.<sup>460</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa meskipun pihak pondok pesantren tidak memiliki jadwal terstruktur yang berkaitan dengan supervisi guru-guru, akan tetapi pihak pondok pesantren tetap peduli dengan perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan dan memperhatikan perkembangan kompetensi guru-gurunya. Hal ini mengindikasikan kepedulian pihak Pondok Pesantren terhadap pembinaan guru-gurunya.

---

<sup>460</sup>Wawancara dengan KH. MN. Parlindungan Hasibuan tanggal 3 Mei 2020

## **b. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung**

### **1) Kondisi Guru**

Sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung juga menjadi salah satu pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari. Pondok pesantren yang telah lebih dari 30 tahun berdiri tersebut, melaksanakan pembelajaran Salafiyah dari hari selasa sampai dengan jum'at dengan mempelajari kitab-kitab salaf berdasarkan kurikulum pondok pesantren dan juga melaksanakan pembelajaran formal (MTs dan MA) pada hari sabtu dan senin, berdasarkan kurikulum Nasional (Kementerian Agama).

Dari data yang ada, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terbagi menjadi 3 jenis, yaitu: *pertama*, guru-guru yang hanya mengajar diniyah salafiyah, dimana guru-guru tersebut mempunyai latar belakang pondok pesantren sehingga keahliannya dalam mempelajari kitab-kitab salaf sebagai rujukan dalam pembelajaran salafiyah cukup mumpuni. *Kedua*, guru-guru yang mengajar diniyah salafiyah dan juga mengajar di pembelajaran formal (Mts dan MA Darusy Syafi'iyah), dimana guru-guru ini selain memiliki latar belakang pendidikan pondok pesantren, juga memiliki ijazah sarjana. *Ketiga*, guru-guru yang hanya mengajar di pembelajaran formal (MTs dan MA). Guru-guru ini hanya memiliki latar belakang pendidikan umum dan bukan alumni dari pondok pesantren.<sup>461</sup>

Dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung, diketahui bahwa kondisi guru yang dapat dianggap puas dalam pekerjaannya dapat dilihat dari kondisi fisik guru dan kondisi psikis

---

<sup>461</sup>Dokumentasi data guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2019/2020

guru. Kondisi fisik guru dapat dilihat dari penampilan, kedisiplinan, kondisi fisik, dan kreatifitas guru. Kondisi psikis guru dapat dilihat dari minat guru, semangat guru, sikap guru, dan kenyamanan guru. Secara lebih rinci dapat diuraikan berikut ini:

a) Kondisi Fisik Guru

(1) Penampilan Guru

Penampilan merupakan cerminan diri seseorang. Penampilan yang segar, ceria, dan rapi, melambangkan optimisme dalam diri seseorang. Optimisme itulah yang akan melahirkan energi positif sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Penampilan juga menjadi salah satu indikator fisik seseorang yang merasa puas terhadap apa yang dijalani. Kepuasan sendiri terwujud dari terpenuhinya harapan-harapan dan tercukupinya kebutuhan-kebutuhan dalam hidup.

Demikian pula yang terlihat dari guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan pelayung. Dari hasil pengamatan, dapat dilihat bahwa penampilan guru-guru rapi, ceria dan bersemangat. Guru-guru mengikuti aturan pondok pesantren dalam berpakaian yang Islami dan tidak berlebihan. Guru-guru yang laki-laki mengenakan kopiah, untuk guru diniyah menggunakan sarung sementara guru-guru formal mengenakan celana panjang. Guru-guru perempuan memakai baju kurung sesuai seragam yang telah ditetapkan, berjilbab, dan memakai rok, serta tidak berdandan yang mencolok.

Keceriaan guru-guru terlihat dari senyum dan keramahan dalam bertegur sapa baik dengan sesama guru maupun dengan para santri. Tidak terlihat ada guru-guru yang lesu dan cemberut, sekalipun mengajar di siang hari yang terik dan panas. Sementara semangat guru terlihat dari kehadiran guru-guru yang tepat waktu, dan jarang ada yang terlambat.<sup>462</sup> Walaupun ada yang terlambat disebabkan karena ada masalah cukup penting, seperti ban bocor bagi yang berkendara.

---

<sup>462</sup>Observasi kegiatan guru tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 Agustus 2020



Dari hasil wawancara dengan Ibu safdaiyanti dijelaskan bahwa mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan sebuah tugas mulia sekaligus menyenangkan. Meskipun harus menempuh jarak yang cukup jauh, akan tetapi tidak menyurutkan semangat untuk membagikan ilmu dengan para santri. Ada kepuasan tersendiri yang dirasakan ketika mengajar para santri tersebut dibandingkan mengajar di sekolah-sekolah lain.<sup>463</sup>

## (2) Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan menjadi salah satu indikator dari dampak kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>464</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren tersebut cukup baik. Berikut ini tabel rekap kehadiran guru-guru yang mengajar di Madrasah Diniyah Salafiyah, MTs maupun MA Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, selama lima bulan:

**Tabel 4.19.**  
**Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Bulan Januari s.d. Mei 2020<sup>465</sup>**

Periode	Jumlah Guru	Ketidak hadiran	Persentase Ketidakhadiran	Persentase kehadiran
Januari	30	4	1,2%	98,8%
Februari	30	2	0,6%	99,4%
Maret	30	5	1,5%	98,5%
April	30	7	2,1%	97,9%

<sup>463</sup>Wawancara dengan Ibu Safdaiyanti, S.Pd selaku salah satu guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah pada hari Rabu tanggal 29 Juli 2020. Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I adalah guru mata pelajaran Matematika yang telah mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah selama 10 tahun (2010- sekarang).

<sup>464</sup>Obsevasi tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 Agustus 2020

<sup>465</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Bulan April dan Mei Tahun 2020

Mei	30	5	1,5%	98,5%
-----	----	---	------	-------

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat minimnya ketidakhadiran guru guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Terhitung dari bulan Januari sampai dengan Mei 2020, hanya 23 kali yang tidak hadir. Berdasarkan keterangan dari staf tata usaha Ustaz Sugeng dijelaskan bahwa ketidakhadiran guru guru tersebut karena ada alasan yang bisa diterima dan tidak ada yang tanpa keterangan. Dari 23 kali ketidakhadiran 10 diantaranya karena sakit, selebihnya karena urusan keluarga dan ada keluarga yang sakit.<sup>466</sup> Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dari guru guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

#### b) Kondisi Psikis Guru

##### (1) Minat Guru

Minat merupakan dorongan akan timbulnya perasaan senang terhadap sesuatu karena adanya kesesuaian dengan harapan dan kemampuan. Minat membuat orang bergairah dan rela melakukan sesuatu tanpa keterpaksaan. Demikian pula guru guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Salah satu hal yang membuat mereka puas dengan pekerjaannya adalah apa yang mereka kerjakan sesuai dengan minatnya.

Dari segi pekerjaan sebagai guru diketahui bahwa mayoritas guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mengajar sesuai dengan minat dan keahlian/pendidikan. Hanya ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan dokumantasi biodata guru, diketahui bahwa dari 30 orang guru, ada 5 orang guru yang tidak sesuai dengan pendidikannya. Tetapi secara umum, pendidikan yang ditempuh masih sesuai dengan mata pelajaran

---

<sup>466</sup>Wawancara dengan Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos tanggal 19 Juli 2020

yang diampu. Kalaupun tidak sesuai, guru tersebut berminat dan memiliki keahlian dalam mengajarkan mata pelajaran tersebut.<sup>467</sup>

Dari data dokumentasi, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar mata pelajaran agama/pondok pesantren, memang lulusan dari pondok pesantren baik alumni dari Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sendiri, maupun lulusan dari pondok pesantren yang ada di Propinsi Jambi ataupun Pulau Jawa, di antaranya lulusan dari Pondok Pesantren Darul Qur'an Al-Islamy Muara Bulian Jambi, Pondok Pesantren As'ad Jambi, Pondok Pesantren Darul Ulum OKI Palembang, Pondok Pesantren Musthofawiyah Purba Baru Sumatera Utara, Pondok Pesantren Khazanatur Rahmah Jawa Barat, Pondok Pesantren fathul Ulum Jombang Jawa Timur, Pondok Pesantren Mambaul Ulum Jawa Timur, Pondok Pesantren Langitan Tuban Jawa Timur, Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'at Lirboyo Kediri Jawa Timur, bahkan ada yang dari Ribattahrim Yaman.

Sementara guru-guru yang mengajar mata pelajaran formal sudah sesuai dengan lulusan dari Universitas yang jurusannya linier. Dari data di atas diketahui bahwa guru-guru formal di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah lulusan dari Universitas Jambi (UNJA), Universitas Islam Negeri (UIN) STS Jambi, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muara Bulian, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muara Bulian, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Urwatul Wutsqo Jawa Timur, dan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Bangko.<sup>468</sup>

## (2) Semangat Guru

Menurut Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos.I, selama mengajar di Pondok Pesantren Darus Syafi'iyah, semangat menjadi penggerak batin untuk bekerja dan bertindak dengan sungguh-sungguh. Keterbatasan fasilitas yang ada, tidak menyurutkan langkah untuk terus bekerja di pondok ini.

---

<sup>467</sup>Dokumentasi biodata guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tahun 2020.

<sup>468</sup>Ibid

Rasa tanggung jawab mendidik anak bangsa menjadi pemicu semangat untuk terus bekerja.<sup>469</sup>

Menurut Ibu Safdaiyanti selaku salah satu guru umum di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, semangat merupakan kunci utama dalam mengajar. Apalagi bekerja di pondok pesantren yang notabene penuh dengan keterbatasan. Salah satu hal yang memicu semangat adalah melihat kehidupan santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang penuh dengan perjuangan untuk belajar dan mencari ilmu. Tinggal di asrama yang jauh dari kata layak, makan dan minum seadanya, hidup mandiri dan jauh dari orang tua, mampu menumbuhkan semangat untuk terus memberikan ilmu-ilmu yang dibutuhkan oleh para santri. Dengan harapan, dapat mendatangkan keberkahan hidup meskipun honor yang diterima tidak banyak.

Semangat itu sendiri bisa muncul dari dalam diri individu (intrinsik) bisa juga muncul di luar individu (ekstrinsik). Semangat yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) biasanya berasal dari motivasi diri untuk mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada santri agar dapat menjadi amal jariyah. Sementara semangat yang muncul di luar individu (ekstrinsik), itu berasal dari lingkungan pondok pesantren yang religius, perhatian dari pimpinan, dan interaksi dengan rekan kerja yang berjalan secara harmonis.<sup>470</sup>

Dua pendapat di atas, menegaskan bahwa semangat merupakan energi yang menjadi penggerak bagi setiap orang dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Karena semangat kerja yang tinggi mampu mengantarkan pada kinerja dan prestasi kerja yang memuaskan. Tanpa adanya semangat, tentunya berakibat pada rendahnya kinerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sehari-harinya memiliki

---

<sup>469</sup>Wawancara dengan Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos.I selaku salah satu guru sekaligus bendahara Pondok Pesantren pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

<sup>470</sup>Wawancara dengan Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I tanggal 29 Juli 2020

semangat yang tinggi untuk mendedikasikan ilmu yang dimiliki kepada para santri. Hal ini terindikasi dari kondisi fisik guru-guru yang terlihat prima ketika bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Meskipun mengajar pada siang hari, tidak terlihat ada guru-guru yang lesu dan kurang bergairah.<sup>471</sup>

### (3) Sikap Guru

Secara teoritis, sikap merupakan perasaan yang muncul sebagai dampak dari keyakinan atau pendapat seseorang yang berkaitan dengan situasi dan objek. Perasaan ini akan menjadi dasar pijakan seseorang dalam berperilaku. Perasaan inilah yang membuat seseorang bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi. Perasaan puas dengan pekerjaan tentunya akan menumbuhkan sikap positif, sementara perasaan tidak puas akan menumbuhkan sikap negatif.

Dari hasil wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto dijelaskan bahwa sikap selama mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah cukup senang. Perasaan senang itu ditunjukkan dengan perilaku berupa keseriusan dalam bekerja sebagai guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah seperti disiplin waktu dalam mengajar, rajin masuk dan mengikuti semua peraturan.<sup>472</sup>

Guru sebagai seorang yang digugu dan ditiru juga harus mampu mencerminkan kewibawaan dan keteladanan yang akan menjadi contoh nyata bagi santri-santrinya. Karena di pondok pesantren, guru adalah sosok pengasuh yang multi kompleks, dimana sosok guru tidak hanya mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), akan tetapi guru juga harus mampu membentuk karakter para santrinya. Untuk itu, keseharian dari sikap, perbuatan maupun perkataan guru menjadi *role model* pembelajaran bagi para santri.

---

<sup>471</sup>Hasil observasi tanggal 19 dan 29 Juli, 8 dan 13 Agustus 2020

<sup>472</sup>Wawancara dengan Ustadz Dedi Arianto pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020. Ustadz Dedi Arianto adalah salah satu ustaz di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang mengajar mata pelajaran Nahwu dan Bahasa arab dengan masa kerja 6 tahun (2014-sekarang).

Maka bila pendidikan umum kesulitan menemukan format pendidikan karakter, pondok pesantren menjadi satu-satunya lembaga pendidikan yang telah terbukti mampu mewujudkan pendidikan karakter secara komprehensif. Dengan waktu 24 jam, pendidikan di kalangan santri ditekankan pada pemahaman, pembiasaan, sekaligus implementasi materi yang telah diterima. Pendidikan karakter di pondok pesantren terwujud melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *moral knowing*, *moral feeling*, dan *moral action*.

Tahapan *moral knowing* terbentuk melalui materi-materi yang disampaikan baik dalam pembelajaran di kelas, dalam dimensi masjid maupun dimensi komunitas oleh kiai/ustad. Tahapan *moral feeling* dikembangkan melalui pengalaman langsung para santri dalam konteks sosial dan personalnya, yang melahirkan aspek emosi. Sehingga kegiatan yang dilakukan sehari-hari menumbuhkan rasa dalam diri para santri. Sementara tahapan *moral action* diwujudkan melalui serangkaian program pembiasaan melakukan perbuatan yang bernilai baik menurut parameter agama di lingkungan pondok pesantren.

Dalam hal inilah, guru mempunyai peran strategis sekaligus dinamis guna menjadikan diri sebagai pribadi yang multitalent dalam upaya pembentukan karakter santri. Seorang guru yang tidak puas dalam pekerjaannya, tentunya tidak akan mampu menjadikan diri sebagai suri tauladan dalam sikap sehari-hari. Sementara di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dapat terlihat sikap guru sehari-hari yang penuh dengan kasih sayang, berwibawa dan mampu menjadi teladan dalam kesehariannya.

#### (4) Kenyamanan Guru

Kenyamanan merupakan kondisi psikis seseorang yang menimbulkan rasa betah untuk tinggal berlama-lama. Rasa nyaman tentunya membuat seseorang menjadi senang menjalani kehidupannya sehari-hari. Menurut Ustadz Yahya, bekerja sebagai guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini menumbuhkan kenyamanan yang muncul

dari perasaan dihargai, merasa aman dan senang dalam bekerja dan tidak ada beban pikiran berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak ada beban pikiran bukan berarti tidak mau berpikir dalam menjalankan tugas sebagai guru, akan tetapi tidak ada beban pikiran tersebut maksudnya apa yang dikerjakan penuh dengan keikhlasan dan tidak menjadi beban.<sup>473</sup>

Pernyataan di atas, ditegaskan juga oleh Ustadz Dedi Arianto yang menyatakan bahwa kenyamanan merupakan faktor penting dalam bekerja. Tanpa ada rasa nyaman tentu membuat seseorang tidak betah berlama-lama dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa nyaman itu akan menghadirkan antusiasme dalam bekerja dan menikmati pekerjaan yang dijalani. Rasa nyaman ini akhirnya akan membuat orang bekerja dengan maksimal, dan muaranya akan mewujudkan prestasi kerja.<sup>474</sup>

Dari hasil studi dokumentasi juga menunjukkan bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah betah bekerja di pondok tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan masa kerja guru-guru yang cukup lama sudah mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Bahkan dari 30 orang guru yang bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, ada guru yang sudah mengabdikan selama lebih dari 30 tahun. Dari 30 orang guru tersebut, 20 orang memiliki masa kerja yang cukup lama, yaitu ada yang 20 tahun, 15 tahun, 10 tahun dan 5 tahun.<sup>475</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, tidak menjadi kendala berarti bagi guru-guru untuk tetap mengajar, dikarenakan adanya kenyamanan yang dirasakan oleh guru - guru tersebut.

## 2) Kondisi lingkungan kerja

---

<sup>473</sup>Wawancara dengan Ustaz Yahya pada hari Kamis tanggal 16 Juli 2020. Ustaz Yahya adalah salah satu ustaz di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang mengajar mata pelajaran Nahwu dan Imla' dengan masa kerja 5 tahun (2015-sekarang).

<sup>474</sup>Wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto tanggal 19 Juli 2020

<sup>475</sup>Dokumentasi masa kerja guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tahun 2020

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja, baik yang berupa benda hidup maupun benda mati, baik yang berupa sarana maupun prasarana yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan. Lingkungan ini sendiri mampu memberikan pengaruh terhadap pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan berdampak positif dalam peningkatan kualitas pekerjaan. Sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif tentunya akan berdampak pada penurunan produktifitas kerja.

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga mempunyai lingkungan kerja yang cukup kondusif bagi pelaksanaan proses pembelajaran meskipun fasilitas yang ada kurang memadai dan masih ada sarana prasarana yang belum tersedia. Kondisi ruang belajar yang berada satu lingkungan dengan asrama santri dan perumahan guru, membuat pelaksanaan proses pembelajaran dapat berjalan optimal. Keberadaan asrama santri di dekat ruang belajar, mempermudah santri-santri dalam mengikuti pembelajaran dan juga mempermudah pengontrolan terhadap aktivitas belajar santri. Hal tersebut tentunya menimbulkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.<sup>476</sup>

Menurut IbuSafdayanti, S.Pd selaku salah satu guru yang mengajar mata pelajaran umum dan tidak menetap di pondok pesantren, lingkungan pondok pesantren dengan suasana religius yang tercipta meumbuhkan kesan tersendiri yang membuat semangat dan kecintaan terhadap pekerjaan. Asrama santri yang berada dekat dengan ruang belajar, memudahkan guru-guru untuk melihat langsung aktivitas santri keseharian, dimana hal tersebut menumbuhkan rasa haru dan bangga pada perjuangan santri dalam menuntut ilmu. Rasa puas dalam memberikan ilmu pengetahuan senantiasa muncul dengan harapan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi para santri.<sup>477</sup> Sementara itu, dari

---

<sup>476</sup>Observasi tanggal 26 dan 30 Juli, 16, 19 dan 29 Juli,

<sup>477</sup>Wawancara dengan Ibu Safdayanti, S.Pd pada hari Sabtu tanggal 8 Agustus 2020.



hasil observasi dapat diuraikan kondisi lingkungan kerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah,<sup>478</sup> sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja sudah permanen. Bangunan terdiri dari ruang kelas dan ruang kantor. Hanya saja bangunan ruang kelas belum sesuai dengan ketentuan karena hanya berukuran 6 x 7 m.
- b) Ruang kerja berupa ruang kantor majlis guru masih cukup sederhana, karena hanya terdapat satu ruang kantor yang menampung semua guru, baik guru pondok, guru MTs maupun guru MA. Ruangan seluas 7x8 meter tersebut terdiri dari ruang pimpinan, ruang tamu, dan ruang guru.
- c) Peralatan dan fasilitas yang ada cukup sederhana. Di ruang kantor hanya terdapat karpet untuk tempat duduk guru-guru. Di dalamnya terdapat meja dan kursi tamu, meja dan kursi pimpinan, lemari buku 2 buah, file kabinet 2 buah, galon air minum, 2 kipas angin, WIFI, dan meja kursi untuk staf tata usaha. Menurut Ustaz Sugeng Riadi, fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memang belum cukup memadai, hal ini dikarenakan keterbatasan dana yang ada.<sup>479</sup> Fasilitas-fasilitas itu diantaranya; 1) tidak adanya ruang labor untuk mata pelajaran IPA, 2) ruang kantor khusus guru, sehingga guru-guru hanya bisa memanfaatkan ruangan kelas untuk beristirahat, karena ruang kantor yang sempit, dan 3) minimnya buku-buku pelajaran umum sehingga guru-guru berusaha sendiri secara mandiri untuk pengadaannya.
- d) Pencahayaan dan suhu udara di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup baik, karena lingkungan sekolah cukup luas, sehingga sirkulasi udara dan cahaya dapat dinikmati dengan bebas. Di dalam ruangan kelas dan kantor udaranya cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru dan

---

<sup>478</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 26 dan 30 Juli, 16, 19 dan 29 Juli, 8, 10 dan 13 Agustus 2020.

<sup>479</sup>Wawancara dengan Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos.I tanggal 19 Juli 2020

santri. Karena suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja guru di dalam melaksanakan pekerjaan. Hanya saja ketika di dalam kelas, terlihat kurang kondusif, karena jumlah santri yang belajar dengan luas ruangan kurang memadai, sehingga udara terasa pengap, ditambah lagi tidak ada pendingin ruangan atau kipas angin.

- e) Kebersihan, keamanan dan kenyamanan cukup memadai. Santri diberikan jadwal piket setiap hari, sehingga kebersihan tetap terjaga. Adanya pos jaga menjadikan keamanan cukup terjaga, dimana keluar masuk setiap orang dapat terkontrol. Kenyamanan juga cukup dirasakan oleh guru-guru, suasana sepi akan tercipta ketika belajar, karena lingkungan pondok yang jauh dari jalan raya dan jauh dari rumah penduduk, sehingga terhindar dari kebisingan. Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kenyamanan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu pihak pondok pesantren telah berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut bisa tidak optimal. Karena itu, pihak pondok pesantren juga telah membuat tata tertib bagi para santri agar tidak membuat kegaduhan dan bersuara keras.
- f) Tempat dan waktu istirahat. Tempat istirahat disediakan bagi guru-guru yang mukim di pondok tersebut. Tempat istirahat tersebut berupa asrama, dimana guru-guru yang mukim sekaligus bertugas mengawasi dan membina santri di asrama. Sementara untuk guru-guru mata pelajaran umum dapat beristirahat di kantor dan di kelas yang telah disediakan. Waktu istirahat yang diberikan oleh pihak pondok pesantren sudah cukup memadai, dimana setiap harinya guru-guru dapat beristirahat setiap pukul 10.00 WIB sampai dengan 10.30 WIB.

- g) Tempat ibadah yang disediakan adalah musholla pondok pesantren, dan dapat digunakan untuk setiap kali shalat fardhu dan shalat sunnah.

### **3) Interaksi sosial**

Sebagaimana telah di jelaskan di atas, bahwa interaksi sosial menjadi salah satu indikator ketercapaian kepuasan kerja individu. Semakin baik interaksi sosial yang terjadi, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, semakin jelek interaksi sosial, maka akan semakin rendah kepuasannya. Hal ini tentunya dapat berlangsung pada kinerja dan prestasi kerja. Bisa jadi, interaksi sosial yang baik menjadi pemicu utama puasanya seseorang terhadap pekerjaannya dibanding faktor-faktor yang lain. Dengan adanya interaksi sosial yang baik, tentunya akan menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat tercapai lebih optimal.

Demikian pula halnya yang terjadi pada guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, komunikasi dan interaksi yang harmonis serta kekeluargaan akan berdampak pada kenyamanan guru-guru dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan menjadikan salah satu faktor yang membuat guru-guru puas bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Sebagaimana pondok pesantren-pondok pesantren lainnya, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari komunitas kiai, ustadz/guru, santri dan pengurus pondok pesantren yang hidup bersama saling bekerja sama melalui interaksi sosial dan komunikasi berlandaskan nilai-nilai agama Islam yang tentunya memiliki karakteristik yang khas dan istimewa dibandingkan dengan interaksi pada masyarakat dan lembaga pendidikan agama lain.

Pemahaman yang mendalam terhadap ajaran-ajaran agama Islam yang digali dalam proses pembelajaran selama 24 jam, tentunya menjadikan implementasi interaksi sosial kental dengan nilai-nilai Islami.

Hal inilah, yang menjadi keunggulan di pondok pesantren, dan memicu kepuasan guru-guru bekerja dan mengajar di pondok pesantren.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah saat ini memasuki periode kepemimpinan yang kedua, yaitu adanya pergantian kepemimpinan dari pendiri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah kepada anaknya yaitu Ustadz KH. M. Danial, S.Pd.I, M.Pd.I yang dibantu oleh kakak-kakak, ipar-ipar dan keponakan-keponakannya. Secara kultural, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan pondok pesantren keluarga yang sebagian besar guru-gurunya juga merupakan satu keluarga. Akan tetapi hal tersebut tidak menjadikan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah eksklusif dengan tidak menerima pihak luar.

Dari dokumentasi data guru, dapat diketahui bahwa keberadaan guru-guru yang berasal dari non keluarga juga cukup mendominasi. Ini artinya, pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap menerima guru-guru lain yang memang dibutuhkan. Menurut Ustadz Muhammad Daniali, pihak keluarga Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sangat menjaga hubungan baik dengan siapa saja, apalagi terhadap guru-guru yang mengajar di pondok pesantren. Untuk itu, pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah selalu menjaga keharmonisan interaksi sosial antara unsur pimpinan dengan guru-guru, sesama guru, guru-guru dengan santri, ataupun sesama santri.<sup>480</sup>

Dari hasil observasi diketahui bahwa interaksi sosial yang terjadi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung cukup harmonis, baik antara sesama santri, antara santri dengan guru, antara santri dengan pengasuh, antara guru dengan guru, antara guru dengan pengasuh, ataupun dengan masyarakat sekitar. Salah satu bentuk kepuasan dalam bekerja yang dirasakan adalah adanya interaksi dan komunikasi yang baik antara sesama guru, santri dan pimpinan pondok pesantren. Hubungan antara sesama guru terjadi penuh dengan kekeluargaan, saling

---

<sup>480</sup>Wawancara dengan KH Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 19 Juli 2020

membantu, menghargai, dan jarang sekali ada keributan yang terjadi di antara sesama guru. Demikian pula dengan santri-santri.<sup>481</sup>

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa hubungan guru dengan para santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung cukup dinamis. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Santripun demikian, budaya pondok pesantren yang terbentuk dari pembelajaran kitab-kitab Islam dan teladan guru-guru, telah mampu membiasakan santri untuk menjadikan seorang guru sebagai orang yang sangat dihormati karena telah memberikan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, rasa hormat santri terwujud melalui interaksi sehari-hari dengan guru yang diiringi dengan kemauan untuk selalu menjalankan apa yang diperintahkan dan ditugaskan oleh guru.

Hal ini dapat dilihat dalam keseharian santri dengan guru, dimana para santri akan berjalan menunduk ketika bertemu dengan guru-guru yang berbeda jenis kelamin dan bersalaman dengan mencium tangan bolak balik bila bertemu guru-guru yang berjenis kelamin sama. Santri-santri juga akan cepat datang bila dipanggil dan menjalankan tugas-tugas yang diperintahkan guru dengan penuh hormat. Bila dalam sebuah ruangan santri melihat ada alas kaki guru, maka dengan cepat mereka akan membaliknyanya agar guru tersebut lebih mudah memakainya.<sup>482</sup>

Menurut Miftahul Jannah, sebagai salah satu santri senior, guru bagi mereka adalah orang tua bagi keruhanian. Karena guru telah memberikan ilmu yang bermanfaat tidak saja di dunia tetapi juga di akhirat. Guru tidak hanya sebatas menyampaikan ilmu-ilmu saja, tetapi juga mendidik murid-muridnya agar menjadi manusia yang lebih baik, bermoral dan berilmu. Dari gurulah, manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Dan gurulah yang mengantarkan

---

<sup>481</sup>Observasi tanggal 26 dan 30 Juli, 16, 19 dan 29 Juli,

<sup>482</sup>Observasi tanggal 16, 19 dan 29 Juli 2020

manusia menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama. Oleh karena itu, guru menjadi sosok yang wajib dihormati dan diagungkan. Apa-apa yang menjadi perintahnya menjadi kewajiban yang harus dipenuhi. Menghormati guru menjadi motivasi untuk mendapatkan keberkahan ilmu.<sup>483</sup>

Sebagaimana ditegaskan juga oleh Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I, perilaku santri-santri tersebut menjadi salah satu alasan utama motivasi mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat menyenangkan dan mendatangkan kepuasan tersendiri meskipun secara materi, gaji yang diterima seadanya. Karena sebagai salah satu guru mata pelajaran umum, Ibu Safdaiyanti juga mengajar di sekolah lain yang notabene bukan pondok pesantren, dimana terjadi perbedaan cukup signifikan dari segi perilaku antara murid-murid di sekolah formal dengan santri-santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.<sup>484</sup>

Pernyataan tersebut diamini oleh Ustadz Yahya sebagai salah satu guru yang membina para santri secara langsung. Proses pembelajaran di diniyah salafiyah yang mempelajari ilmu agama Islam secara mendalam yang termaktub dalam kitab kuning sebagai rujukan, ditambah lagi dengan pembiasaan sehari-hari, mampu membentuk karakter santri yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Suri tauladan kyai dan guru-guru serta santri-santri senior juga menjadi metode pembelajaran yang efektif di kalangan para santri. Tak terkecuali juga penerapan tata tertib yang ketat dan hukuman (*punishment*) bagi santri yang melanggar tata tertib membuat tingkah laku para santri menjadi lebih baik.<sup>485</sup>

Sementara itu, interaksi dan komunikasi yang terjadi antara guru-guru dan pimpinan juga berlangsung dengan baik sebagaimana halnya seperti hubungan antara sesama guru dan santri. Pimpinan Pondok

---

<sup>483</sup>Wawancara dengan Miftahul Jannah salah satu santri yang berasal dari Desa Sengkati Baru Kecamatan Mersam pada hari Selasa tanggal 30 Juni 2020

<sup>484</sup>Wawancara dengan Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I tanggal 29 Juli 2020

<sup>485</sup>Wawancara dengan Ustadz Yahya tanggal 16 Juli 2020

Pesantren Darusy Syafi'iyah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap guru-guru. Sikap ramah dan ngemong selalu dicontohkan oleh para pimpinan sehingga guru-guru merasa nyaman dan tenang bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Tetapi meskipun demikian, pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga sangat tegas dalam hal yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk kemajuan pondok pesantren, sehingga guru-guru pun tetap segan dan hormat.<sup>486</sup>

Menurut Ustadz KH. M. Danial, kekeluargaan menjadi azaz utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Interaksi dan komunikasi yang terjalin di pondok pesantren ini, baik antara kyai dengan guru dan santri, maupun antara guru dengan santri dan sesama guru serta sesama santri, merupakan proses hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi bagi ketercapaian tujuan yang diharapkan pondok pesantren ini. Keberadaan anggota komunitas di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan.<sup>487</sup>

Berdasarkan observasi diketahui bahwa interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini mewujudkan kerja sama, proses penyesuaian individu dan usaha-usaha untuk saling menghargai dan menghormati antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini.<sup>488</sup>

Jadi, dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial yang terjalin secara harmonis di Pondok Pesantren Darusy

---

<sup>486</sup>Hasil observasi tanggal 8 dan 10 Agustus 2020

<sup>487</sup>Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 Juni 2020

<sup>488</sup>Observasi tanggal 26 dan 30 Juli, 16, 19 dan 29 Juli

Syafi'iyah membawa pada kebersamaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Masing-masing individu menyadari tugas dan perannya, sehingga mampu menempatkan diri secara bijak dalam bergaul dan berinteraksi. Para santri dengan pemahaman keilmuan Islam dari proses pembelajaran dan pembiasaan sehari-hari, mampu mengaplikasikannya dalam komunikasi dan interaksi dengan guru-guru, dengan menempatkan guru sebagai sosok yang dihormati dan wajib dipatuhi semua perintahnya.

Guru-guru sebagai sosok yang mendidik para santri, baik melalui transfer ilmu (*transfer of knowledge*) maupun transfer nilai-nilai (*transfer of value*) telah mendedikasikan diri dan menempatkan diri sebagai pendidik dan tauladan yang mengajar santri dengan penuh kasih sayang. Interaksi antara sesama guru juga terjalin dengan harmonis, penuh kekeluargaan dan saling menghargai. Sementara itu, interaksi antara guru dengan kyai/pimpinan terjalin dengan baik, karena kyai/pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mampu menjadi sosok yang *ngemong* akan tetapi tetap tegas dalam hal yang berkaitan dengan tata tertib. Jadi, sinergisitas yang terjalin dari interaksi antara kyai, guru, dan santri mampu mengantarkan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sebagai salah satu pondok pesantren yang berkualitas.

#### **4) Jaminan kesejahteraan**

Sebagai lembaga pendidikan swasta, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mengusahakan pembiayaan operasionalnya secara mandiri. Menurut Ustadz KH. M. Danial, M.Pd.I, selaku pengasuh, pembiayaan itu diperoleh melalui SPP santri setiap bulan dan dana-dana bantuan yang diperoleh secara insidental. Keterbatasan dana itu, menjadi salah satu hal yang kurang mendukung dalam membiayai belanja pondok pesantren, termasuk dalam hal pemberian tunjangan kesejahteraan bagi guru-guru berupa honor mengajar.

Secara substansi, pihak pondok pesantren menyadari bahwa keterlibatan berbagai sumber daya sangat diperlukan dalam aktivitas-



aktivitas guna peningkatan kualitas dari institusi pendidikan. Sumber daya manusia menjadi instrumen terpenting dalam upaya pengelolaan dan pengembangan suatu lembaga pendidikan sehingga optimalisasi visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu, setiap pihak yang terlibat dalam kegiatan suatu lembaga pendidikan harus dijamin kesejahteraannya sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi agar lebih bersemangat dalam pencapaian visi misi pondok pesantren. Akan tetapi, keterbatasan biaya yang dimiliki oleh pihak pondok, hanya mampu memberikan honor mengajar dari guru-guru, dengan tetap berharap adanya komitmen, pengorbanan dan keikhlasan dari guru-guru tersebut dalam bekerja sama. Karena sinergisitas berbagai sektor sangat urgen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren ini.<sup>489</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustaz Sugeng Riadi, S.Sos selaku bendahara pondok pesantren, dijelaskan bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan sistem penggajian berdasarkan masa kerja. Artinya semakin lama masa kerja seorang guru, maka akan semakin besar honor yang diterima. Pemberian honor pada setiap awal bulan ini, tidak memakai sistem pemotongan bila tidak hadir. Hal ini sebagai bentuk penghargaan terhadap pengorbanan guru-guru dalam bekerja di pondok pesantren ini.<sup>490</sup>

Dari dokumentasi rekap gaji/honor guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, diketahui bahwa gaji tertinggi diterima oleh guru dengan masa kerja 32 tahun sebesar RP. 2.000.000,-. Sementara yang lainnya bervariasi sesuai masa kerjanya, diantaranya Rp. 1.200.000,-, Rp. 1.000.000,-, Rp. 900.000,- dan honor terendah sejumlah Rp. 250.000,-. Selain honor mengajar, tunjangan yang diterima guru-guru antara lain

---

<sup>489</sup>Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 juni 2020

<sup>490</sup>Wawancara dengan Bapak Sugeng Riadi, S.Sos.I tanggal 19 Juli 2020

panitia ujian, panitia penerimaan santri baru, pembina santri, dan jatah konsumsi gratis bagi guru-guru yang mukim.<sup>491</sup>

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, dapat disimpulkan bahwa guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memiliki dedikasi dan loyalitas yang cukup baik. Dalam hal ini, motivasi guru-guru mengajar bukan semata-mata karena mencari penghasilan tetapi karena sebagai bentuk pengabdian untuk menyampaikan ilmu kepada para santri. Komitmen ini tidak hanya dimiliki oleh guru-guru yang mengajar di madrasah diniyah yang notabene adalah guru-guru pondok pesantren, tetapi guru-guru umum yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang notabene kurang memahami ajaran-ajaran Islam.

Menurut Ibu Safdaiyanti, mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memiliki arti tersendiri, dimana niat mengabdikan diri dengan menyampaikan ilmu pengetahuan yang dimiliki kepada santri tanpa memikirkan penghasilan yang diterima, menjadikan keikhlasan dalam mendedikasikan diri di pondok pesantren ini. Secara teori, sebagai guru umum yang notabene kurang memahami ajaran Islam tentang menuntut ilmu, tentunya membuat guru-guru umum tersebut mengorientasikan materi sebagai tujuan utama dalam bekerja. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, guru-guru umum banyak belajar tentang pentingnya menuntut ilmu dari guru dan santri di pondok pesantren ini, menjadikan guru-guru ikhlas mendedikasikan diri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini, dengan harapan akan menjadi amal jariyah.<sup>492</sup>

Sejalan dengan pandangan Ibu Safdaiyanti di atas, Ustadz Dedi Ariyanto sebagai salah satu guru yang mengajar di madrasah diniyah, menegaskan bahwa mengajar adalah ibadah, maka ibadah imbalannya bukan materi akan tetapi pahala. Hal tersebut telah terdoktrin di dalam diri

---

<sup>491</sup> Dokumentasi daftar honorarium guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Bulan Agustus s.d. Oktober 2020. Yang dimaksud tunjangan di atas adalah hany berupa uang ala kadarnya dan bukanlah tunjangan yang besar nominalnya.

<sup>492</sup>Wawancara dengan Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I tanggal 29 Juli 2020

guru-guru yang mengajar kitab kuning di pondok pesantren ini. Latar belakang pendidikan yang juga dari pondok pesantren, menjadikan guru-guru yang mengajar di madrasah diniyah lebih memahami perintah agama dalam menuntut ilmu dibandingkan dengan guru-guru umum. Karena itu, keikhlasan dalam mengajar tanpa mengharap imbalan materi menjadi bekal dalam mengajar.<sup>493</sup>

### 5) Supervisi /Pembinaan

Sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis Islam, pondok pesantren saat ini diakui sebagai lembaga yang telah mampu mencetak kader-kader ulama yang memahami keilmuan Islam secara mendalam. Pondok pesantren dikenal sebagai lembaga *tafaqquh fid din* yang konsisten dengan *boarding school*-nya, dan telah membuktikan eksistensinya sebagai *agen of change* yang mampu merespon perubahan-perubahan yang ada dalam masyarakat, tetapi tetap mempertahankan tradisi keislamannya melalui penyampaian materi-materi berbasis kitab-kitab salaf. Selain itu, keunggulan pondok pesantren dalam pendidikan karakter juga sudah diakui. Sepanjang sejarah, pondok pesantren dinilai cukup efektif dalam menjaga moralitas anak bangsa di tengah arus dekadensi moral generasi muda saat ini dengan tradisi pendidikannya yang kaya akan nilai-nilai religiusitas dan bersifat transendental.

Seiring perkembangan zaman, pondok pesantren terus berbenah dan meningkatkan kualitas pembelajaran agar tidak termarginalkan dari dunia luar, diantaranya dengan mengkombinasikan pembelajaran salafiyah dengan pembelajaran formal yang dikenal dengan pondok pesantren *khalafiyah*. Akan tetapi, tidak bisa dipungkiri bahwa keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh banyak pondok pesantren saat

---

<sup>493</sup>Wawancara dengan Ustadz Dedi Arianto tanggal 19 Juli 2020

ini ternyata juga menyisakan problematika internal berupa kelemahan dalam manajemen pondok pesantren.

Secara umum, manajemen pondok pesantren kurang diperhatikan secara serius, karena watak pengelolaan pondok pesantren yang terkesan apa adanya dan disesuaikan dengan keinginan dari pimpinan. Jadi, pengelolaan pondok pesantren tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan sebagai pendiri sekaligus pemilik dari pondok pesantren tersebut. Padahal bila potensi yang ada di pondok pesantren dapat dikelola secara maksimal, tentu hasil yang diperoleh juga dapat lebih optimal. Termasuk diantaranya yang berkaitan dengan manajemen supervisi atau pembinaan.

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam manajemen pendidikan, supervisi atau pembinaan menjadi salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kualitas layanan. Supervisi dilakukan oleh atasan untuk mengecek, mengoreksi dan memperbaiki kinerja bawahannya, yang sifatnya mengawasi. Sementara pembinaan dilakukan sebagai bagian dari upaya memelihara, menumbuhkan, mengembangkan, menyempurnakan atau membawa pada keadaan yang lebih baik, yang sifatnya mengarahkan, memberi bimbingan, memberi contoh dan memberikan saran. Jadi, supervisi merupakan salah satu bentuk pembinaan. Supervisi dan pembinaan ini berfungsi untuk meningkatkan kualitas program kerja yang ada guna optimalisasi tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung secara tidak terstruktur. Artinya supervisi tidak dilakukan secara terjadwal dan kontinyu. Sejauh ini, supervisi hanya dilakukan sesekali apabila diperlukan seperti akan adanya akreditasi dan penilaian sekolah. Menurut Ibu Safdaiyanti, supervisi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini dilakukan oleh kepala madrasah yang sifatnya insidentil dan kondisional, artinya sesuai dengan kebutuhan. Supervisi yang dilakukan selama ini lebih menekankan pada persiapan administrasi

guru yang biasanya dilakukan pada saat akan akreditasi sekolah. Sementara secara terjadwal belum ada.<sup>494</sup>

Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga lebih bersifat kekeluargaan. Sebagaimana dijelaskan oleh KH. M. Danial bahwa pembinaan dilakukan dalam upaya pembimbingan guru-guru pondok pesantren baik yang sifatnya akademik maupun non akademik. Pembinaan akademik dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru, dan pembinaan non akademik biasanya berkaitan dengan hal-hal umum yang tidak berkaitan dengan pembelajaran. Pembinaan yang dilakukan meliputi: mengarahkan, membimbing, memberi contoh dan memberikan saran. Pembinaan juga dilakukan secara formal dan non formal. Pembinaan secara formal biasanya dilakukan ketika rapat majlis guru atau ketika ada acara-acara khusus guru. Sementara pembinaan non formal dilakukan secara santai seperti ketika mengobrol, atau memang ada guru yang datang ke pimpinan untuk berkonsultasi.

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan. Dalam hal supervisi sendiri, pihak pimpinan pondok pesantren mengakui bahwa hal tersebut belum terlaksana secara maksimal. Realitas itu diakui sebagai salah satu kekurangan yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.<sup>495</sup>

Menurut Ustaz Dedi Arianto, hal terpenting lainnya yang berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih

---

<sup>494</sup>Wawancara dengan Ibu Safdaiyanti, S.Pd.I tanggal 29 Juli 2020

<sup>495</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada tanggal 26 Juni 2020

tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah. Sebagai contoh adanya beberapa santri senior yang dikirimkan ke pondok pesantren di Pulau Jawa guna mendalami ilmu-ilmu keagamaan.<sup>496</sup>

Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum Tiga Belas.<sup>497</sup>

Sementara itu, dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam upaya pembinaan guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan dua cara, yaitu metode pasif dan metode aktif. Disebut metode pasif karena guru-guru harus menerima, menaati dan melaksanakan segala ketentuan, bertingkah laku yang telah di atur dalam peraturan-peraturan dan/atau tata tertib tertulis yang dikeluarkan oleh pengasuh pondok pesantren. Sementara metode Aktif berupa keikutsertaan guru dalam semua kegiatan yang ada di pondok pesantren, baik kegiatan kurikuler maupun non kurikuler.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa meskipun pihak pondok pesantren tidak memiliki jadwal terstruktur yang berkaitan dengan supervisi guru-guru, akan tetapi pihak pondok pesantren tetap peduli dengan perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan dan memperhatikan perkembangan kompetensi guru-gurunya. Hal ini mengindikasikan kepedulian pihak Pondok Pesantren terhadap pembinaan guru-gurunya. Pembinaan ini bersifat kekeluargaan, dimana

---

<sup>496</sup>Wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto, S.Pd.I tanggal 16 Juli 2020

<sup>497</sup>Ibid

tercipta suasana saling mengerti, saling percaya mempercayai, saling hormat menghormati, saling membutuhkan rasa kasih sayang dan harga diri, mau memberi dan menerima keberadaan pondok pesantren dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

### **c. Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayang**

#### **1) Kondisi Guru**

Sebagai salah satu pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari, Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad memberlakukan dua kurikulum yaitu kurikulum pondok pesantren yang dilaksanakan pada pagi hari dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 12.00 WIB dan kurikulum nasional/formal yang dilaksanakan pada siang hari sesudah zhuhur. Kurikulum pondok pesantren menggunakan kurikulum salaf yang mengkaji kitab-kitab salaf dalam upaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama). Kurikulum nasional atau formal menggunakan kurikulum Kementerian Agama dalam upaya memberikan bekal ilmu-ilmu umum yang dibutuhkan santri dengan mendirikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA).

Berdasarkan data dokumentasi guru di Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad terbagi menjadi tiga, yaitu: guru-guru yang hanya mengajar di Madrasah Diniyah Salafiyah yang merupakan lulusan dari pondok pesantren, guru-guru yang mengajar di Madrasah Diniyah Salafiyah dan mengajar di sekolah formal (MTs/MA) yang merupakan lulusan dari pondok pesantren sekaligus juga lulusan dari perguruan tinggi, dan guru-guru yang mengajar di sekolah formal (MTs/MA) yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi.<sup>498</sup>

---

<sup>498</sup>Dokumentasi data guru di Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad Tahun 2020/2021. Untuk guru-guru yang mengajar di MTs/MA Pondok Pesantren Irsyadul ‘Ibad mayoritas pada pagi harinya mengajar di sekolah lain.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dapat dideskripsikan bahwa secara umum, kondisi guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mengindikasikan kepuasan dalam bekerja yang dapat dilihat dari komitmen yang teguh, integritas, loyalitas, dedikasi dan profesionalitas. Hal tersebut dapat dijelaskan secara rinci berikut ini:

a) Komitmen

Dalam sebuah organisasi, komitmen menjadi salah satu hal urgen yang harus dimiliki oleh masing-masing anggotanya. Karena jika anggota tidak memiliki komitmen, maka tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi akan sulit terwujud. Komitmen ini mengindikasikan kepuasan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen dalam bekerja tentunya akan berdampak pada kinerja dan kualitas kerja. Begitu pula yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagai sebuah organisasi dan guru-guru sebagai anggota organisasi. Komitmen menjadi modal dasar guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

Menurut Ustaz Sopiyan, S.Pd.I, menjadi guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menumbuhkan keterikatan yang kuat sehingga memotivasi untuk lebih mengenal dan mencintai pondok pesantren ini. Dengan mencintai maka akan menumbuhkan rasa memiliki sehingga menjadi motivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengerahkan tenaga dan pikiran dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.<sup>499</sup>

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa guru-guru bekerja dengan penuh semangat dan sungguh-sungguh. Guru-guru yang tinggal di sekitar lingkungan pondok pesantren juga sukarela mencurahkan segenap tenaga dan pikiran siang dan malam demi mengasuh dan membimbing santri-santri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Secara bergiliran sesuai jadwal yang sudah ditentukan, guru-guru mengontrol

---

<sup>499</sup>Wawancara dengan Ustaz Sopiyan, S.Pd.I pada hari Minggu tanggal 20 September 2020. Ustaz Sopiyan, S.Pd.I adalah Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ustaz senior di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang mengajar mata pelajaran Akhlak dan IPS dengan masa kerja 17 tahun (2003-sekarang).



kegiatan santri dari mulai membangunkan santri di subuh hari, mengontrol shalat berjamaah, mengaji kitab dan al-Qur'an, kegiatan muhadatsah dan muhadhoroh, gotong royong, belajar, kegiatan belajar malam, pramuka, dan kegiatan-kegiatan yang lainnya.

Selain itu, guru-guru juga dengan bersemangat mengajar santri-santri baik kegiatan kurikuler (pembelajaran di kelas) maupun kegiatan ekstrakurikuler. Guru-guru melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Guru-guru juga membimbing kegiatan siswa lainnya seperti mengajar mengaji al-Qur'an baik *bi al nazār* maupun *bi al gaib* (*tahfiz*), mengajar kitab, mengajar tilawah, mengajar khat, mengajar burdah, dan kegiatan-kegiatan lain.<sup>500</sup>

Indikasi lainnya dari komitmen guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah pengabdian dalam jangka waktu yang lama, yang menunjukkan bahwa guru-guru tersebut betah mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Dari studi dokumentasi dapat dilihat bahwa sebagian besar guru-guru telah mengajar dari awal berdirinya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Dari 60 jumlah guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, 34 orang diantaranya tinggal di sekitar pondok pesantren dan tidak mengajar di lembaga pendidikan lain, sementara yang lain merupakan guru-guru mata pelajaran umum yang juga mengajar di sekolah lain.<sup>501</sup>

#### b) Integritas

Integritas merupakan jati diri seseorang dalam menjunjung tinggi moral dan etika dalam sebuah organisasi. Secara teoritis, integritas menunjukkan satu kesatuan yang utuh berkaitan dengan sifat dan keadaan yang dimiliki seseorang dalam hal konsistensi nilai dan prinsip. Konsistensi nilai dan prinsip ini bermuara pada kebenaran yang hakiki, sehingga ajaran agama, etika, adat istiadat, nilai moral kejujuran,

<sup>500</sup>Hasil observasi kegiatan pondok pesantren dari tanggal 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020.

<sup>501</sup>Dokumentasi masa kerja guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tahun 2020/2021

tanggung jawab, konsistensi, kesetiaan, dan amanah dalam bekerja dapat terwujud dalam setiap anggota organisasi dan menjadi kondisi psikis setiap individu.

Integritas ini menjadi moral kerja yang menunjukkan kepuasan dalam bekerja. Implementasi dari integritas ini diwujudkan dalam konsistensi tindakan yang sesuai dengan norma agama, peraturan, adat istiadat, etika, dalam segala situasi. Integritas dapat menjaga seseorang agar tidak menyimpang dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Maka, seseorang yang berintegritas menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab dan amanah dalam bekerja yang tidak mudah terjebak dalam penyalahgunaan wewenang, melanggar peraturan/hukum, melakukan segala cara dan melakukan tindakan-tindakan tercela lainnya. Karena dalam sebuah organisasi, integritas yang dimaknai sebagai sebuah tanggung jawab, sepenuhnya menjadi faktor penentu sebuah keberhasilan, dimana kualitas dan disiplin diri para anggotanya menjadi kunci utama.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, diketahui bahwa kualitas diri guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat dilihat kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh guru-guru. Menurut Bapak Sahadat, guru-guru yang mengajar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mayoritas memiliki kompetensi sesuai dengan materi yang diajarkan. Setiap ada guru-guru yang akan mengajar ke pondok pesantren ini, pihak pondok pesantren selalu melihat terlebih dahulu latar belakang pendidikannya. Karena kesesuaian pendidikan dengan mata pelajaran yang akan diajarkan sangat menentukan kualitas hasil pembelajaran yang dihasilkan. Guru-guru di Madrasah Salafiyah yang mengajar dengan merujuk kitab-kitab salaf adalah lulusan dari pondok pesantren, sehingga dapat diakui kemampuannya dalam menguasai kitab kuning. Guru-guru yang mengajar tahfizh adalah *hafiz/hafizah* yang sudah hafal 30 juz al-Qur'an. Demikian juga guru-guru mata pelajaran formal, rata-rata adalah

lulusan dari perguruan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.<sup>502</sup>

Dari data dokumentasi, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar mata pelajaran agama/pondok pesantren, memang lulusan dari pondok pesantren baik alumni dari Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sendiri, maupun lulusan dari Pulau Jawa, di antaranya lulusan dari Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiat Lirboyo Kediri Jawa Timur, Pondok Pesantren Al-Anwar Maron Purworejo Jawa Tengah, Pondok Pesantren Darut Tauhid Purworejo Jawa Tengah, dan Pondok Pesantren Al-Anwar Sarang Rembang Jawa Tengah.

Sementara guru-guru yang mengajar mata pelajaran formal sudah sesuai dengan lulusan dari perguruan tinggi yang jurusannya linier. Dari data yang ada dapat diketahui bahwa guru-guru formal di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah lulusan dari Universitas Jambi (UNJA), Universitas Islam Negeri (UIN) STS Jambi, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muara Bulian, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muara Bulian.<sup>503</sup>

Menurut Ibu Rumiseh selaku salah satu guru di Pondok Pesantren Irsyadul, meskipun kedudukan sebagai guru honorer dan guru swasta, tetapi tidak menyurutkan integritas diri dalam bekerja dan mengajar di pondok pesantren ini. Sebagai salah satu guru yang mengajar di pondok ini, kejujuran dan kesetiaan menjadi bekal utama agar dapat menjadi teladan bagi santri-santri. Selain itu melakukan segala sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku juga menjadi disiplin diri yang harus selalu dijaga dan dilaksanakan.<sup>504</sup>

Hal senada juga ditegaskan oleh Ustaz Syahadat, S.Pd.I. Menurut beliau mengajar di pondok pesantren ini harus selalu berpikir positif

---

<sup>502</sup>Wawancara dengan Ustaz Sahadat pada hari Kamis tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>503</sup>Dokumentasi data guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

<sup>504</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I pada hari Senin tanggal 12 Oktober 2020. Ibu Rumiseh, S.Pd.I adalah operator sekaligus guru senior dan pembina Pramuka Putri di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang mengajar mata pelajaran SKI dengan masa kerja 10 tahun (2010-sekarang).

(*husnuzan*), istiqomah, jujur dan menepati janji, menjauhi sifat munafik (konsisten antara kata dan perbuatan), menjaga prinsip dan nilai-nilai yang diyakini, melakukan sesuatu dengan benar walau dalam kondisi yang sulit, bersikap sopan, berusaha memperbaiki dan tidak mengulangi kesalahan, demokratis dan menghargai pendapat orang lain. Itu adalah bentuk bentuk integritas guru-guru di pondok pesantren ini.<sup>505</sup>

Berdasarkan hasil observasi juga dapat dilihat bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cukup berintegritas, yang dibuktikan dengan rajin berjama'ah setiap shalat lima waktu, menjaga etika dan akhlak dengan berkata sopan dan lembut, melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.<sup>506</sup> Sebagaimana diketahui, kedisiplinan menjadi salah satu indikator dari dampak kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>507</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren tersebut cukup baik. Berikut ini tabel rekap kehadiran guru-guru yang mengajar di MadrasahSalafiyah, MTs maupun MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, selama lima bulan:

**Tabel 4.20.**

**Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Bulan Januari s.d. Mei 2020<sup>508</sup>**

Periode	Jumlah Guru	Ketidak hadiran	Persentase Ketidakhadiran	Persentase kehadiran
Januari	60	3	5%	95%
Februari	60	6	10%	90%

<sup>505</sup>Wawancara dengan Ustaz Syahadat, S.Pd.I pada hari Minggu tanggal 20 September 2020. Ustaz Syahadat, S.Pd.I adalah Bendahara Pondok sekaligus pembina Pramuka Putra dan guru senior di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang mengajar mata pelajaran Penjaskes dengan masa kerja 17 tahun (2003-sekarang).

<sup>506</sup>Observasi kegiatan guru tanggal 20 dan 30 September, 10 dan 12 Oktober 2020

<sup>507</sup>Ibid

<sup>508</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Bulan Januari dan Mei Tahun 2020

Maret	60	5	8,3%	91,7%
April	60	4	6,7%	93,3%
Mei	60	9	15%	85%
Jumlah/Rata-rata		27 x	9%	91%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat minimnya ketidakhadiran guru guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Terhitung dari bulan Januari sampai dengan Mei 2020, hanya 27 kali yang tidak hadir. Berdasarkan data rekapitulasi absensi guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat dijelaskan bahwa ketidakhadiran guru guru tersebut karena ada alasan yang bisa diterima dan tidak ada yang tanpa keterangan. Dari 27 kali ketidakhadiran 20 orang karena sakit, 3 orang karena urusan keluarga dan 4 orang karena keluarga yang sakit.<sup>509</sup>

#### c) Loyalitas

Loyalitas secara sederhana dapat diartikan kesetiaan dan kepatuhan. Loyalitas akan terwujud jika guru menemukan kenyamanan dan rasa aman. Cirinya; menyukai yang dikerjakan, bekerja dengan tekun, kritis, mendukung dan patuh pada peraturan yang ada. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa loyalitas guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dapat terlihat dari *teamwork* (timkerja) guru-guru dalam mengurus pondok pesantren tersebut. Pengaturan dan pembagian kerja guru-guru di luar jam mengajar yang berkaitan dengan pembinaan santri menjadi indikasi nyata bahwa loyalitas guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cukup solid. Kerjasama dan kesungguhan dalam bekerja seperti menjadi hal yang sudah membudaya di kalangan guru-guru.

Menurut Ustaz Kh. Rou. Abdul Madjid, loyalitas guru-guru pondok pesantren ini dapat terbentuk dilatarbelakangi pada pola dan gaya kepemimpinan kiai yang bisa menjadi teladan (*qudwah*). Dalam hal ini, kiai telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan spiritual yang mampu

---

<sup>509</sup>Ibid

menebar kebajikan dan mengajak orang-orang untuk mengenal Tuhan secara intensif dengan penuh kasih sayang. Kepribadian seorang kiai yang ngemong dan berkepribadian luhur, mampu mengimplementasikan ajaran Islam yang komprehensif, dimana menjadi figur yang multitalent. Kiai tidak hanya berperan sebagai pengajar dan pendidik, melainkan juga aktif memecahkan problema yang ada di kalangan guru-guru, menyaring informasi dalam memacu perubahan-perubahan yang ada dalam pesantren, dan menjadi teladan baik dalam perilaku maupun perkataan.

Kedudukan kiai di pondok pesantren ini mampu menjadi pemegang kebijakan dalam menawarkan agenda perubahan sosial keagamaan, baik yang menyangkut masalah interpretasi agama dalam kehidupan sosial maupun perilaku keagamaan santri dan guru-guru, yang kemudian menjadi rujukan. Kiai memainkan peranan yang lebih dari sekedar sekedar pendiri, pemimpin dan seorang guru. Kiai bertindak sebagai seorang pembimbing spiritual agar menjadi manusia yang taat dan memberi nasihat dalam masalah kehidupan pribadi guru-guru, serta memimpin ritual-ritual penting dalam berbagai acara.<sup>510</sup>

Berdasarkan hasil obsevasi dapat dilihat bahwa peran sentral kiai mampu menggerakkan guru-guru dalam menjalankan kewajibannya di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Menurut Bapak Sopiyan, keberadaan guru-guru di pondok pesantren ini penuh dengan kebersamaan, dimana kepemimpinan Kiai pondok pesantren ini mampu membangun *teamwork* yang solid dan loyal dalam keberlangsungan proses pembelajaran santri pondok pesantren. Guru-guru melihat kiai sebagai seorang figur yang mampu menjadi teladan, yang tidak hanya memimpin tetapi juga membimbing, membina, dan mendidik guru-guru dengan penuh kasih sayang. Hal inilah yang membuat guru-guru dengan ikhlas mau dan betah mengajar selama bertahun tahun di pondok pesantren ini. Penanaman nilai-nilai keagamaan yang berbasis ketuhanan dan keberkahan menjadi doktrin yang melekat dalam diri guru-guru sehingga melahirkan sikap setia

---

<sup>510</sup>Wawancara dengan Kiai Rou. Abdul Madjid tanggal 28 Agustus 2020

dan patuh yang terwujud dengan kecintaan terhadap apa yang dikerjakan, bekerja dengan tekun, kritis, mendukung dan patuh pada peraturan yang ada.<sup>511</sup>

Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar di Irsyadul 'Ibad sebagian besar bermukim di sekitar lingkungan pondok pesantren. Rumah-rumah guru tersebut berjejer sepanjang jalan masuk ke arah pondok pesantren. Dan rumah-rumah tersebut dapat dikatakan lebih dari layak bagi guru-guru tersebut.<sup>512</sup> Ternyata dari hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa rumah-rumah yang ditempati oleh guru-guru tersebut dibangun atas usaha sendiri dan bukan fasilitas dari pondok pesantren. Pihak pondok hanya menyediakan perumahan untuk guru-guru yang masih lajang.<sup>513</sup>

Keberadaan guru-guru yang bermukim di sekitar lingkungan pondok pesantren, tentunya memudahkan dalam bekerja sama membina dan mengasuh para santri selama 24 jam. Dengan jadwal yang telah diatur, guru-guru tersebut bekerja selama 24 jam dengan penuh keikhlasan dan kesungguhan. Sinergisitas *teamwork* antara kiai dan guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini melahirkan loyalitas yang tinggi yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di pondok pesantren ini. Indikasi lainnya dari loyalitas guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah pengabdian dalam jangka waktu yang lama. Dari studi dokumentasi dapat dilihat bahwa sebagian besar guru-guru telah mengajar dari awal berdirinya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Dari 60 jumlah guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, 34 orang memiliki masa kerja di atas 15 tahun.<sup>514</sup> Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru nyaman dan betah tinggal dan bekerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

---

<sup>511</sup>Wawancara dengan Ustaz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

<sup>512</sup>Hasil observasi lingkungan pondok tanggal 28 Agustus 2020

<sup>513</sup>Wawancara dengan Kiai Rou. Abdul Madjid tanggal 28 Agustus 2020, Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020, Ustaz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020, dan Ustaz Sahadat, S.Pd.I tanggal 20 September 2020.

<sup>514</sup>Dokumentasi masa kerja guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tahun 2020/2021

d) Dedikasi

Kondisi kepuasan guru yang dapat diidentifikasi lainnya dapat dilihat dari dedikasi guru-guru dalam mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Secara teoritis, dedikasi merupakan pengorbanan segala bentuk pikiran, tenaga dan waktu demi mewujudkan keberhasilan suatu usaha yang bertujuan mulia. Hal ini berkaitan dengan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan dengan pengabdian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa dedikasi guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terlihat dari: tingginya semangat guru-guru dalam mengabdikan diri, yang ditunjukkan dengan pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran selama 24 jam ful dalam mengurus dan membimbing santri-santri. Menurut Bapak Mukri, guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini, tidak hanya mengajar di kelas. Akan tetapi juga dengan suka rela mau membimbing dan membina kegiatan-kegiatan santri maupun mengatasi problematika yang dialami santri, seperti mengontrol santri di siang atau malam hari, membangunkan santri ketika subuh, mengontrol shalat berjama'ah dan kegiatan-kegiatan lainnya. Guru-guru bekerja sesuai tugas yang telah diberikan.<sup>515</sup>

Dedikasi guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad bukan hanya untuk pemenuhan aktualisasi diri, tapi juga keinginan untuk menumbuhkan jiwa melayani. Sikap melayani ini terlihat dari kegiatan sehari-hari guru dalam membina santri, dimana guru-guru tidak menempatkan diri secara otoriter dan kaku dalam menghadapi para santri, tetapi mengedepankan kasih sayang dan perhatian, bersedia mendengarkan keluhan-keluhan santri kapanpun. Seperti terlihat ketika menghukum santri-santri yang tidak shalat berjamaah, guru-guru menanyakan dengan lemah lembut dan menasehati dengan penuh kasih sayang.<sup>516</sup>

---

<sup>515</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

<sup>516</sup>Observasi tanggal 17, 20 dan 30 september, dan 10 Oktober 2020



Menurut Walidatus Solihah, selaku pembina asrama putri, santri-santri di pondok pesantren ini dianggap seperti anak sendiri, bila ada santri-santri yang melanggar peraturan, tidak akan dihukum sebelum dinasehati. Guru-guru juga akan selalu mendoakan santri-santri tersebut agar bisa menjadi lebih baik dan menyadari kesalahan yang dilakukan.<sup>517</sup>

Indikasi lain yang menunjukkan dedikasi guru-guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah memiliki jiwa menyenangkan. Menurut Bapak Sopiyan, sebagai guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan, akan tetap menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan pekerjaan seberat apapun tanggung jawab pekerjaan itu. Dengan demikian diharapkan akan tercipta suasana kerja yang nyaman, karena gaji yang besar saja tidak bisa menjadi ukuran bagi kenyamanan dalam bekerja. Karena itu, guru-guru disini pasti akan berusaha bersikap menyenangkan agar tercipta suasana nyaman.<sup>518</sup> Dari hasil observasi juga dapat dilihat bahwa suasana diantara guru cukup menyenangkan, dimana guru-guru saling bersenda gurau, bertegur sapa dengan ramah, tetapi tetap serius dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Guru-guru juga tidak segan untuk saling menolong jika dibutuhkan.<sup>519</sup>

Dari hasil wawancara dengan bapak Abdul Madjid dijelaskan bahwa dedikasi guru-guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dapat dilihat dari; 1) adanya kesediaan guru-guru untuk selalu berkorban baik dari segi waktu, pikiran, tenaga bahkan biaya untuk memberikan yang terbaik bagi kemajuan pondok pesantren ini, 2) adanya keinginan guru untuk memberikan yang terbaik bagi pondok pesantren ini, yang dapat dilihat kemauan guru-guru untuk terus belajar banyak hal, baik yang berkaitan dengan agama maupun kurikulum dan pembelajaran formal, 3) secara

---

<sup>517</sup> Wawancara dengan Ustazah Walidatus Shalihah pada hari Kamis tanggal 17 september 2020.

<sup>518</sup> Wawancara dengan Ustaz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

<sup>519</sup> Observasi kegiatan guru tanggal 20 dan 30 September, 10 dan 12 Oktober 2020

tidak langsung, guru-guru disini memiliki jiwa yang tangguh dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di pondok pesantren ini.

Pernyataan di atas, diperkuat dari hasil studi dokumentasi dan observasi, dimana adanya peningkatan prestasi akademik dan non akademik santri sebagai bukti keberhasilan dan kesungguhan guru-guru dalam mendidik santri-santri. Kegiatan akademik dapat dilihat dari peningkatan jumlah santri dari tahun ke tahun yang menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pembelajaran di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.<sup>520</sup> Sementara itu prestasi non akademik, dapat dilihat dari aktifnya kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler santri. Selain itu, perubahan sikap santri yang semakin baik dari waktu ke waktu juga menjadi prestasi tersendiri.<sup>521</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dari kondisi guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dapat dilihat kepuasan mereka dalam bekerja di pondok pesantren tersebut, yang dibuktikan dengan komitmen, loyalitas dan dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Secara implementatif, pekerjaan yang dijalani dengan penuh komitmen, loyalitas dan dedikasi tinggi, bisa saja akan mengalami benturan-benturan dan problematika yang bisa melunturkan totalitas diri dalam suatu pekerjaan. Maka integritas menjadi satu elemen penting yang membuat seseorang betah dan mampu bertahan dalam sebuah pekerjaan. Hal itulah yang dimiliki oleh guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

Integritas berkaitan erat dengan loyalitas yang diartikan sebagai kesetiaan dan dari sisi dedikasi diartikan pengabdian. Integritas menjadi kekuatan karakter dari sisi kepribadian, sehingga membuat guru-guru di pondok pesantren tersebut memiliki karakter kepribadian yang kuat untuk konsisten, tulus, ikhlas dan jujur serta paham akan tanggung jawab yang

---

<sup>520</sup>Dokumentasi data penerimaan santri baru dari tahun 2017 s.d. 2020

<sup>521</sup>Hasil observasi tanggal 7, 17, 20, dan 30 September, 10 dan 15 Oktober 2020

sebenarnya dalam setiap tindakan dan perbuatannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugasnya.

Sehingga kombinasi antara komitmen, loyalitas, integritas, dan dedikasi itu telah menjadikan guru-guru di pondok pesantren tersebut menjadi sangat tangguh, setia, tegar dan tanggung jawab penuh pengabdian dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang melahirkan moral kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Sehingga pekerjaan sebagai guru di pondok pesantren tidak hanya sebatas proses penyampaian pengetahuan guru kepada santri, akan tetapi proses pendidikan dalam cakupan yang luas, seperti membiasakan santri untuk disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ada, menjadikan santri patuh dan hormat kepada siapapun, dan menjadi teladan bagi santri-santri. Indikasi-indikasi tersebut menunjukkan bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memiliki kepuasan dalam pekerjaan mereka.

## **2) Kondisi Lingkungan Kerja**

Manusia hidup dalam sebuah lingkungan yang dinamis dan saling bersinergi. Keberadaan lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kehidupan manusia, termasuk juga di dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi faktor signifikan yang dapat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tentunya akan membuat orang bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, bila seseorang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung dan kurang memadai, maka akan menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan memberikan pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja secara teori, bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan

alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain.

Sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga mempunyai lingkungan kerja yang cukup kondusif bagi pelaksanaan proses pembelajaran meskipun fasilitas yang ada kurang memadai dan masih ada sarana prasarana yang belum tersedia. Kondisi ruang belajar yang berada satu lingkungan dengan asrama santri dan perumahan guru, membuat pelaksanaan proses pembelajaran dapat berjalan optimal.

Dari hasil observasi, diketahui bahwa keberadaan asrama santri di dekat ruang belajar, mempermudah santri-santri dalam mengikuti pembelajaran dan juga mempermudah pengontrolan terhadap aktivitas belajar santri.<sup>522</sup> Menurut Ibu Rumiseh, S.Pd.I, lingkungan pondok pesantren yang religius, dengan kehidupan santri yang penuh dengan kemandirian dan kesederhanaan, ditambah lagi pembiasaan nilai-nilai Islami yang termanifestasi dari akhlak santri, menjadikan guru-guru yang mengajar bersemangat dan mencintai pekerjaan mengajar di pondok pesantren ini. Banyak perbedaan signifikan yang ditemui di pondok pesantren ini terutama dari santri-santrinya yang tidak ditemui di sekolah-sekolah luar. Hal itulah yang menjadi motivasi bekerja.<sup>523</sup>

Sementara itu, dari hasil observasi dapat diuraikan kondisi lingkungan kerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja sudah permanen. Bangunan terdiri dari ruang kelas dan ruang kantor. Bangunan ruang kelas terdiri dari 5 gedung. Bangunan ruang kelas terpisah antara Madrasah Tsanawiyah (MTs) berjumlah 3 gedung dan Madrasah Aliyah (MA) berjumlah 2 gedung. Hanya saja bangunan ruang kelas belum sesuai dengan jumlah santri yang ada, sehingga menyebabkan ruang kelas terkesan padat dan sempit.

---

<sup>522</sup>Observasi lingkungan pondok tanggal 28 Agustus, 7, 17, dan 20 September 2020

<sup>523</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I pada hari Sabtu tanggal 10 Oktober 2020. .

- b) Ruang kerja berupa ruang kantor majlis guru terdiri dari ruang pimpinan, ruang tata usaha, dan ruang guru, serta fasilitas 5 buah wc.
- c) Peralatan dan fasilitas yang ada cukup sederhana. Di ruang kantor hanya terdapat karpet untuk tempat duduk guru-guru. Di dalamnya terdapat meja dan kursi tamu, meja dan kursi pimpinan, lemari buku 2 buah, file kabinet 2 buah, galon air minum, 2 kipas angin, WIFI, dan meja kursi untuk staf tata usaha. Menurut Ustaz Mukri, S.Pd.I, fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah cukup memadai, hanya saja belum optimal dalam pemanfaatannya, seperti labor IPA, labor PAI dan labor Komputer. Sementara ruang guru masih belum lengkap peralatannya, seperti kursi dan meja guru dan lemari.<sup>524</sup>
- d) Pencahayaan dan suhu udara di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cukup baik, karena lingkungan sekolah cukup luas, sehingga sirkulasi udara dan cahaya dapat dinikmati dengan bebas. Ditambah lagi masih banyaknya pohon-pohon rindang, membuat udara terasa segar dan sejuk. Di dalam ruangan kelas dan kantor udaranya cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru dan santri. Karena suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja guru di dalam melaksanakan pekerjaan. Hanya saja ketika di dalam kelas, terlihat kurang kondusif, karena banyaknya jumlah santri yang belajar dengan luas ruangan kurang memadai, sehingga udara terasa pengap. Meskipun terdapat kipas angin, tetapi tidak mampu mengantisipasi panasnya udara yang menyeruak di ruangan yang bisa dibilang cukup sempit.
- e) Kebersihan, keamanan dan kenyamanan cukup memadai. Selain diberikan jadwal piket setiap hari kepada semua santri, setiap dua kali seminggu juga diadakan kerja bakti, sehingga kebersihan tetap terjaga. Adanya pos jaga menjadikan keamanan cukup terjaga,

---

<sup>524</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

dimana keluar masuk setiap orang dapat terkontrol. Kenyamanan juga cukup dirasakan oleh guru-guru, suasana sepi akan tercipta ketika belajar, karena lingkungan pondok yang jauh dari jalan raya dan jauh dari rumah penduduk, sehingga terhindar dari kebisingan.

- f) Tempat dan waktu istirahat. Tempat istirahat disediakan bagi guru-guru yang mukim di pondok tersebut. Tempat istirahat tersebut berupa asrama, dimana guru-guru yang mukim sekaligus bertugas mengawasi dan membina santri di asrama. Sementara untuk guru-guru mata pelajaran umum dapat beristirahat di kantor dan di kelas yang telah disediakan. Sementara waktu istirahat yang diberikan oleh pihak pondok pesantren sudah cukup memadai, dimana setiap harinya guru-guru dapat beristirahat setiap pukul 09.30 WIB sampai dengan 10.00 WIB, pukul 11.00 sampai dengan 13.30, dan pukul 15.30-16.00.
- g) Tempat ibadah yang disediakan adalah musholla pondok pesantren, dan dapat digunakan untuk setiap kali shalat fardhu dan shalat sunnah.

### **3) Interaksi Sosial**

Dalam kehidupan manusia, interaksi sosial menjadi kebutuhan urgen yang dapat menunjang keberlangsungan hidup. Dalam interaksi ini manusia akan saling bekerjasama, dimana proses akulturasi, adaptasi, asimilasi bahkan persaingan dan konflik tidak dapat dihindari dan mewarnai proses interaksi tersebut. Dalam sebuah organisasi, interaksi sosial yang terjadi tentunya diharapkan dapat berpengaruh pada optimalisasi tujuan organisasi. Demikian pula di pondok pesantren.

Menurut Ustaz Mukri, interaksi sosial merupakan hal yang tidak mungkin dihindari dalam kehidupan sehari-hari. Karena sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan orang lain

untuk menunjang kehidupannya. Demikian juga di pondok pesantren ini, sebagai sebuah komunitas, seluruh elemen yang ada di dalam pondok pesantren bersinergi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dengan berinteraksi dan berkomunikasi satu dan lainnya.<sup>525</sup>

Interaksi sosial yang terjadi di pondok pesantren adalah hubungan timbal balik yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pendalaman ilmu-ilmu agama. Interaksi sosial yang terjadi di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berlangsung secara dinamis, baik antara sesama santri, antara santri dengan guru, antara santri dengan pengasuh, antara guru dengan guru, antara guru dengan pengasuh, dan dengan masyarakat sekitar.

Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Rumiseh, S.Pd.I bahwa mengajar di pondok pesantren ini mendatangkan kepuasan lahir batin yang tidak diperoleh mengajar di tempat lain. Kepuasan itu datang dari hubungan sosial yang terjalin di pondok ini, baik hubungan dengan santri, dengan sesama guru maupun dengan pihak pimpinan dan pengasuh pondok pesantren. Kebersamaan, saling menghargai dan saling tolong menolong selalu menjadi budaya utama yang dijaga bersama.<sup>526</sup>

Dari hasil observasi, dapat terlihat bahwa hubungan guru dengan para santri juga berlangsung cukup kondusif. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Demikian pula dengan santri, budaya pondok pesantren yang terbentuk dari pembelajaran kitab-kitab Islam, pembiasaan dan teladan guru-guru, telah mampu membiasakan santri untuk menjadikan seorang guru sebagai orang yang sangat dihormati karena telah memberikan ilmu pengetahuan.

Hal ini terlihat dari sikap santri ketika bertemu dengan guru di jalan, bila mereka sama-sama laki-laki atau sama-sama perempuan, maka akan

---

<sup>525</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I, tanggal 17 September 2020

<sup>526</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I tanggal 12 Oktober 2020

bersalaman dan mencium tangan guru dengan penuh ta'zhim dan kepala menunduk, sementara bila bertemu santri laki-laki dengan guru perempuan atau sebaliknya, bila mereka berjalan, maka akan berhenti menyapa dengan salam dan menundukkan kepala.<sup>527</sup>

Sebagaimana ditegaskan juga oleh Ibu Rumiseh, S.Pd.I, bahwa akhlak santri-santri di pondok pesantren ini sangat berbeda dibandingkan siswa-siswa di sekolah umum. Bahasa dan tingkah laku yang santun, taat dan patuh pada perintah guru, belajar dan beribadah dengan sungguh-sungguh dan tekun, dan ditambah dengan kemandirian serta kesederhaan mereka sebagai santri, menjadi daya tarik dan nilai plus. Realitas tersebut yang menjadi salah satu alasan pokok mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menjadi hal yang sangat menyenangkan dan mendatangkan kepuasan tersendiri bagi guru-guru meskipun secara materi dan gaji yang diterima seadanya.<sup>528</sup>

Interaksi dan komunikasi antara guru-guru dan pimpinan juga berlangsung dengan baik sebagaimana halnya seperti hubungan antara sesama guru dan santri. Pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memberikan perhatian yang cukup besar terhadap guru-guru. Sikap ramah dan ngemong selalu dicontohkan oleh pimpinan sehingga guru-guru merasa nyaman dan tenang bekerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Tetapi meskipun demikian, pimpinan Pondok Pesantren juga sangat tegas dalam hal yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk kemajuan Pondok Pesantren, sehingga guru-guru pun tetap segan dan hormat. Setiap ada permasalahan baik yang berkaitan dengan pondok pesantren maupun pribadi, pimpinan selalu bijak dalam menyelesaikannya.<sup>529</sup>

Menurut Ustaz Rou. Abdul Madjid, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad melanggengkan budaya kekeluargaan dan kebersamaan dalam segala hal. Keberadaan di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan

---

<sup>527</sup>Observasi tanggal 28 Agustus 2020, 17, 20 dan 30 september 2020

<sup>528</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd.I tanggal 10 Oktober 2020

<sup>529</sup>Observasi tanggal 28 Agustus dan 12 Oktober 2020



antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan. Dari sanalah rasa saling memiliki akan terwujud, sehingga keinginan untuk membangun dan berjuang demi memajukan pondok pesantren ini akan ada pada setiap diri guru maupun santri.<sup>530</sup>

Ditambahkan oleh Ustaz Mukri, S.Pd.I bahwa interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini mewujudkan kerja sama dan kebersamaan, proses penyesuaian individu, proses akulturasi budaya dan usaha-usaha untuk meredakan perbedaan antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini. Latar belakang suku dan budaya yang beragam memerlukan penyesuaian diri dengan menyingkirkan ego dan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama.<sup>531</sup>

Jadi, dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad membawa pada kebersamaan dan kekeluargaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Masing-masing guru merasa sebagai satu keluarga dengan pondok pesantren. Sehingga susah maupun senang selalu dirasakan bersama. Hubungan antara guru dengan santri, guru dengan guru dan guru dengan pimpinan berjalan dengan harmonis tetapi tetap mengetahui batasan batasan masing-masing. Setiap ada permasalahan selalu diselesaikan bersama dan bermusyawarah.

#### **4) Jaminan Kesejahteraan**

---

<sup>530</sup>Wawancara dengan Kyai Rou. Abdul Madjid tanggal 28 Agustus 2020

<sup>531</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat dijelaskan bahwa jaminan kesejahteraan guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tidak hanya diperoleh dari honor mengajar, akan tetapi juga didapat dari bagian catering santri dan tunjangan-tunjangan sebagai pembina santri. Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga memberlakukan masa kerja dan dedikasi kerja dalam menentukan besarnya honorarium.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rumiseh, diketahui bahwa gaji pokok tertinggi yang diterima oleh guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah sejumlah Rp. 2.000.000,-. Gaji tersebut bisa bertambah bila guru tersebut juga mengajar kitab dan al-Qur'an di luar jam wajib dan membimbing ekstrakurikuler santri ataupun menjadi pembina santri. Honor tersebut ditambah lagi dengan jatah catering santri yang telah dibagi kepada guru-guru yang sudah berumah tangga dan bermukim di sekitar lingkungan pondok pesantren. Sementara untuk guru-guru yang belum berkeluarga memperoleh jatah konsumsi dari pihak pondok pesantren. Selain itu guru-guru yang tidak mendapat jatah catering juga diberikan wewenang untuk membuat usaha lain seperti ternak lele, ayam, sapi, kambing, dan membuka bengkel serta fotocopi, yang pembagiannya telah disepakati dengan pihak pondok pesantren.<sup>532</sup>

Menurut Ustaz Rou. Abdul Majid, sebisa mungkin pihak pondok pesantren memberikan fasilitas-fasilitas lainnya selain honor mengajar, untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru-guru, bila ada dana-dana lain yang bisa digunakan untuk guru-guru, pihak pondok akan membagikan kepada guru-guru. Guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan seperti pembina santri, wakil kepala, dan tugas lain juga akan mendapatkan tunjangan dari pihak pondok. Dan ketentuan sistem penggajian dari pihak pondok pesantren, gaji guru-guru tidak ada pemotongan, meskipun ada ketidakhadiran dari guru-guru tersebut. Ini

---

<sup>532</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh tanggal 12 Oktober 2020

sebagai bentuk kepedulian pihak pondok berkaitan dengan tunjangan untuk guru-guru.<sup>533</sup>

Dari wawancara dengan beberapa guru diketahui bahwa mayoritas guru tidak terlalu menganggap honor mengajar di Pondok Pesantren sebagai tujuan utama. Bagi mereka tujuan utama mereka adalah membagikan ilmu kepada santri-santri agar mendapatkan amal jariyah. Sebagaimana ditegaskan oleh Ustadz Sopiyan, bahwa bagi guru-guru di pondok pesantren ini, segala aktivitas yang berkaitan dengan ilmu adalah sebuah kemuliaan. Oleh karena itu seorang pendidik harus ikhlas mengajarkan ilmu tanpa mengharapkan imbalan materi. Imbalan pahala dari Allah menjadi jaminan kesejahteraan dunia dan akhirat. Meskipun tidak munafik, kalau materi juga dibutuhkan oleh guru-guru, akan tetapi keikhlasan dan rasa syukur dengan apa yang telah dicapai sebesar apapun itu, akan mendatangkan keberkahan hidup yang melahirkan rasa cukup dan puas.<sup>534</sup>

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Rumiseh, S.Pd yang mengajar di Madrasah Aliyah, bahwa meskipun sebagai guru dengan latar belakang umum yang kurang memahami ilmu agama, akan tetapi mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menanamkan niat untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki guna disampaikan kepada santri agar bermanfaat tanpa memandangi besaran honor yang diterima. Mengajar di pondok memiliki nilai tersendiri dibandingkan mengajar di sekolah lain. Mengajar di pondok menimbulkan kenyamanan tersendiri yang tidak bisa dinilai dengan materi. Jadi, meskipun honor yang diterima kurang memadai, akan tetapi terasa keberkahan dalam memanfaatkan honor tersebut.<sup>535</sup>

## **6) Supervisi/pembinaan**

---

<sup>533</sup>Wawancara dengan Kyai Rou. Abdul Majid tanggal 28 Agustus 2020

<sup>534</sup>Wawancara dengan Ustadz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

<sup>535</sup>Wawancara dengan Ibu Rumiseh, S.Pd tanggal 10 Oktober 2020

Supervisi yang dilakukan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagaimana juga yang dilakukan di Pondok Pesantren Zuhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa supervisi yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berlangsung secara tidak terjadwal dan tidak kontinyu. Sejauh ini, supervisi hanya dilakukan sesekali apabila diperlukan seperti akan adanya akreditasi dan penilaian sekolah. Supervisi yang dilakukan biasanya berkaitan dengan program-program pembelajaran guru, dan supervisi kunjungan kelas hanya dilakukan oleh kepala madrasah untuk melihat keseriusan guru dalam mengajar.

Sementara itu pembinaan yang dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terhadap guru-guru lebih intensif. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengajian rutin khusus untuk guru setiap malam Rabu. Pengajian tersebut bertujuan untuk memperdalam pemahaman agama guru-guru. Menurut Ustadz Sopiyan, pengajian tersebut diisi oleh pimpinan dan wakil pimpinan berkaitan dengan kitab-kitab salaf, dimana sifatnya lebih banyak berdiskusi dan tanya jawab.<sup>536</sup>

Selain itu, menurut Ustadz Mukri pembinaan lainnya yang dilakukan oleh pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, seperti pembinaan yang dilakukan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor. Dan pembinaan seperti itu dirasakan lebih berarti bagi guru-guru dibandingkan pembinaan yang sifatnya terstruktur seperti masuk ke kelas-kelas melihat guru mengajar. Tetapi meskipun demikian bukan berarti pimpinan lepas tangan begitu saja dengan kinerja guru-gurunya. Oleh karena itu pembinaan tetap dilakukan secara kontinyu. Seperti arahan-

---

<sup>536</sup>Wawancara dengan Ustadz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

arahan yang diberikan setiap rapat bulanan, atau ketika sedang dalam suasana santai.<sup>537</sup>

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan.<sup>538</sup>

Hal terpenting lainnya berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah. Sementara untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal, pihak pondok pesantren hanya memberikan izin belajar tanpa bantuan biaya, dikarenakan keterkaitan kebutuhan pendidikan biasanya diperlukan oleh guru-guru sesuai dengan sekolah pangkalannya.

Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum.<sup>539</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa meskipun pihak pondok pesantren tidak memiliki jadwal terstruktur yang berkaitan dengan supervisi guru-guru, akan tetapi pihak pondok pesantren tetap peduli dengan perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan dan

---

<sup>537</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

<sup>538</sup>Ibid

<sup>539</sup>Ibid

memperhatikan perkembangan kompetensi guru-gurunya. Hal ini mengindikasikan keperdulian pihak Pondok Pesantren terhadap pembinaan guru-gurunya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat disimpulkan bahwa materi bukanlah hal utama yang menjadi faktor penentu kepuasan guru-guru tersebut bekerja di pondok pesantren. Faktor-faktor seperti kondisi lingkungan yang religius yang tercipta dari akhlak dan perilaku santri dalam menjalankan perintah agama sebagai manifestasi *tafaqquh fi al dīn*, dan hubungan yang harmonis yang tercipta antara pimpinan, guru-guru dan santri menjadi faktor non materi yang membuat guru-guru nyaman dan betah bekerja di pondok pesantren. Rasa nyaman dan betah tersebut diaktualisasikan dalam moral dan disiplin kerja yang mengindikasikan guru-guru tersebut puas bekerja di pondok pesantren. Secara lebih rinci, kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat dilihat dalam matrik perbandingan berikut ini:

**Tabel 4.21.**  
**Matriks Perbandingan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.<sup>540</sup>**

<b>No</b>	<b>Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah</b>	<b>Pondok Pesantren Zuhijjah Teratai</b>	<b>Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau</b>	<b>Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Simpang Kubu Kandang</b>
1	Kondisi guru	Guru-guru mayoritas lulusan Pondok Pesantren Musthofawiyah Purba Baru Sumatera Utara dan perguruan tinggi.	Guru-guru sebagian adalah alumni pondok sendiri, yang belajar di pondok pesantren di Pulau Jawa dan lulusan perguruan	Guru-guru sebagian adalah alumni beberapa pondok pesantren di Pulau Jawa dan lulusan perguruan tinggi

<sup>540</sup> Hasil penelitian dari tanggal 24 April s.d 15 Oktober 2020

			tinggi	
2	Kondisi lingkungan kerja	Kurang kondusif dan fasilitas belum memadai	Kondusif dan fasilitas belum memadai	Kondusif dan fasilitas cukup memadai tapi belum optimal penggunaannya
3	Interaksi sosial	Interaksi berlangsung secara dinamis dan terbuka.	Interaksi yang terjalin bersifat semi formal.	Interaksi berlangsung secara dinamis dan sangat formal.
4	Jaminan kesejahteraan	1. Gaji/honor berkisar antara Rp. 600.000,- s.d. Rp. 2.800.000,- 2. Tunjangan: rumah dan listrik gratis, tunjangan tugas tambahan 3. Promosi: da'l kabupaten dan dewan hakim MTq 4. Ketentuan sistem penggajian: tidak ada pemotongan gaji dan adanya kenaikan gaji setiap tahunnya.	1. Gaji/honor berkisar antara Rp. 250.000,- s.d. RP. 2.000.000,- 2. Tunjangan: panitia ujian, panitia penerimaan santri baru, pembina santri, dan jatah konsumsi gratis bagi guru-guru yang mukim.	1. Gaji pokok tertinggi adalah sejumlah Rp. 2.000.000,- 2. Tunjangan: pembina santri, jatah catering santri (untuk guru yang sudah berkeluarga, dan jatah konsumsi dari pihak pondok serta diberikan wewenang untuk membuat usaha lain seperti ternak lele, ayam, sapi, kambing, dan membuka bengkel (bagi guru yang belum berkeluarga).
5	Supervisi/pembinaan	Pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal	1. Pembinaan bersifat akademik dan non akademik. 2. Mengirimkan beberapa santri senior yang ke pondok pesantren di Pulau Jawa.	1. Pembinaan berupa pengajian rutin. 2. Pembinaan lainnya ketika dalam suasana non formal 3. Pengembangan karir.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum, kepuasan kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tidak berorientasi dari materi yang diperoleh, akan tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang religius, akhlak dan perilaku keagamaan santri-santri, interaksi dan komunikasi yang harmonis, dan perhatian dari pimpinan.

Secara materi, gaji atau honor guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad belum mampu memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini dapat dilihat dari honorarium mengajar guru-guru yang hanya berkisar antara Rp.250.000,- sampai Rp. 2.800.000,-. Realitas tersebut masih ditambah dengan sarana dan prasarana pendidikan yang belum memadai,

minimnya supervisi, tidak adanya promosi jabatan dan jaminan kesejahteraan.

Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan segala keterbatasan yang ada, guru-guru tetap merasa puas dalam bekerja yang diindikasikan dari disiplin kerja guru, lamanya masa kerja guru, dan kenyamanan guru-guru dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru-guru di tiga pondok pesantren tersebut bukan semata-mata dilihat dari materi yang diperoleh. Tetapi kepuasan kerja guru-guru tersebut disebabkan karena lingkungan pondok pesantren yang religius, akhlak santri, interaksi yang harmonis di antara pimpinan, guru-guru dan santri, dan perhatian dari pimpinan. Dengan demikian, kesederhanaan dan keterbatasan pondok pesantren dari sisi materi dan fasilitas, bukanlah menjadi kendala dalam memberikan kepuasan bagi guru-guru.

### **3. Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari**

Berdasarkan uraian pada sub bab tentang kepuasan kerja guru, diketahui bahwa kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari yaitu Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, semata-mata bukan terletak dari materi (jaminan kesejahteraan/honor/gaji) yang diterima. Akan tetapi kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren khalafiyah tersebut disebabkan dari budaya organisasi yang ada, diantaranya terindikasikan dari hubungan komunikasi yang harmonis antara guru-guru dengan santri dan pimpinan, situasi lingkungan kerja yang religius, dan rekan kerja yang mendukung.

Indikasi-indikasi tersebut menyatukan sebuah persepsi tentang budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah yang menjadi cara (*ways*), aturan (*rules*) dan kebiasaan (*habits*) yang diyakini dan dijalankan bersama untuk mencapai tujuan pondok pesantren. Karena secara teori,



budaya organisasi yang kuat akan ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin dari perilaku anggota organisasi. Semakin besar nilai-nilai tersebut dapat diterima oleh anggotanya, menunjukkan semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin terlihat pengaruhnya pada perilaku anggotanya. Dan budaya organisasi yang kuat akan memacu anggotanya untuk lebih berpikir, bersikap dan berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan melahirkan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja.

Demikian pula halnya yang terjadi di pondok pesantren. Nilai-nilai religius yang menjadi budaya di pondok pesantren, telah berdampak pada distingtifitas rasa puas bagi guru-guru yang tidak melulu dinilai dari materi yang diterima. Keterbatasan yang ada di pondok pesantren ternyata tidak menjadi alasan guru-guru untuk tidak puas bekerja di pondok pesantren. Data yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru. Representasi budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah tersebut dapat terlihat dari nilai-nilai yang dianut, norma-norma yang berlaku, lingkungan, perilaku/aktivitas, simbol-simbol, peraturan-peraturan, dan jaringan komunikasi.

Manifestasi dari budaya organisasi tersebut menjadi ciri khas pondok pesantren yang secara kultural mampu menjadi pedoman perilaku terutama bagi para guru dan santri pondok pesantren khalafiyah, sehingga mampu menjadi identitas bagi para guru dan santri yang memiliki nilai lebih melalui program pembelajaran, bimbingan, pembiasaan, keteladanan dan pendidikan, yang membentuk persepsi yang sama untuk membatasi perilaku. Budaya organisasi tersebut mampu mendorong dan mengarahkan para guru dan santri untuk menerima segala apa yang diperoleh di pondok pesantren sebagai pendidikan (*learning materials*), karena semua yang dilihat, didengar, dirasakan dan dikerjakan adalah bagian penting dari proses pendidikan.

Dengan begitu, budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah akan menjadi *power* yang sangat diperlukan dalam mendorong para santri maupun guru melaksanakan aktivitasnya serta menjadi *problem solving* dalam setiap permasalahan yang dihadapi di dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Realitas tersebut, mampu menimbulkan efek kepuasan bagi guru-guru yang bekerja di pondok pesantren, sehingga budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru dengan persepsi subjektif. Jadi, kepuasan kerja tidak hanya dipicu oleh faktor-faktor yang bersifat materi saja, akan tetapi faktor-faktor non materi juga mampu mewujudkan kepuasan kerja.

Secara teori, dalam sebuah organisasi, para anggotanya membentuk persepsi subjektif berdasarkan faktor inovatif dan memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi pada kepentingan orang/masyarakat, berorientasi pada kepentingan tim kerja, agresif dalam bekerja dan mempertahankan stabilitas kerja. Sebenarnya persepsi keseluruhan itu menjadi budaya atau kepribadian sebuah organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian dapat berdampak pada kepuasan kerja. Untuk itu secara lebih jelas bagaimana budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru di pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari dapat dijabarkan berikut ini:

**a. Pondok Pesantren Zuhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian**

**1) Inovatif dan Memperhitungkan Resiko (*Innovation and Risk Taking*)**

Secara teori, hal utama dari budaya organisasi yang dapat memberikan dampak pada kepuasan bagi karyawan adalah sejauh mana karyawan didorong untuk melakukan inovasi-inovasi dan berani mengambil resiko. Akan tetapi secara implementatif, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa guru-guru di Pondok

Pesantren Zulhijjah tidak didorong untuk melakukan inovasi-inovasi yang dapat mengambil resiko secara bebas. Hal ini dikhawatirkan dapat merusak budaya-budaya yang sudah tercipta di pondok pesantren tersebut. Inovasi yang dilakukan oleh guru-guru harus dikaji dan disepakati terlebih dahulu dari pihak pondok pesantren, baru dapat direalisasikan. Jadi, inovasi yang dilakukan hanya bersifat sektoral bukan personal, yaitu inovasi kelembagaan yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren melalui persetujuan bersama. Sementara itu, inovasi personal yang dilakukan oleh guru-guru Pondok Pesantren Zulhijjah yang dilakukan secara mandiri belum ada. Inovasi yang dilakukan lebih banyak pada tingkat lembaga, karena berkaitan dengan peningkatan mutu/kualitas lembaga secara menyeluruh.

Seperti inovasi pengembangan kegiatan ekstrakurikuler santri. Menurut Ustaz Habibi Pardi Saputra, pada awal berdiri, kegiatan ekstrakurikuler Pondok Pesantren Zulhijjah hanya berupa kegiatan tilawah, berzanji dan olah raga. Melihat perkembangan di masyarakat yang beranggapan bahwa anak-anak yang masuk pondok pesantren menjadi harapan sebagai peserta dalam kegiatan MTQ (Musabaqoh Tilawatil Qur'an), membuat guru-guru terutama guru-guru salafiyah berinovasi membuat kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam MTQ, guna merespon kebutuhan masyarakat.

Kegiatan ekstrakurikuler tersebut diperkuat dengan adanya kegiatan *musabaqah bainal fuşul* (lomba antar kelas) yang memperlombakan cabang-cabang musabaqoh sebagaimana telah dilatih di dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini dilaksanakan setiap akhir semester. Hal tersebut ternyata membawa dampak luar biasa bagi perkembangan Pondok Pesantren Zulhijjah, dimana hingga saat ini, perkembangan Pondok Pesantren Zulhijjah di masyarakat paling utama dikenal dengan keberhasilannya dalam mencetak santri-santri yang mumpuni dalam MTQ. Kejuaran-kejuaran MTQ baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi,

bahkan nasional pernah diraih oleh santri-santri Pondok Pesantren Zulhijjah. Prestasi tertinggi yang diraih oleh santri Pondok Pesantren Zulhijjah bahkan sudah ada tiga orang santri yang mendapat beasiswa sekolah ke Universitas Al-Azhar di Mesir dan Sudan.<sup>541</sup>

Pada awalnya kegiatan ekstrakurikuler hanya sekedar menyalurkan bakat dan minat santri pada bidang seni yang tidak diperoleh di kelas. Lama kelamaan pengurus pondok merasa perlu untuk serius menangani kegiatan ekstrakurikuler karena semakin banyaknya santri Zulhijjah yang mengikuti perlombaan MTQ dan banyak yang berhasil menjadi pemenang, sehingga memunculkan stigma di masyarakat bahwa santri Zulhijjah kalau ikut berlomba pasti berhasil.

Akhirnya semakin banyak santri baru yang masuk Pondok Pesantren Zulhijjah dengan alasan ingin menang kalau ikut MTQ. Atas dasar itulah akhirnya kegiatan ekstrakurikuler santri memang difokuskan pada cabang-cabang lomba yang dilombakan pada kegiatan MTQ dan mendatangkan pelatih profesional di bidangnya. Kegiatan itu meliputi tilawah, berzanji, syarhil Qur'an, fahmil Qur'an, khattil Qur'an, tahfidz Qur'an, dan tafsir.<sup>542</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah Ustad Perlindungan Hasibuan, dapat diketahui bahwa salah satu inovasi yang dilakukan pihak pondok pesantren adalah inovasi sistem pendidikan. Inovasi sistem pendidikan ini adalah inovasi yang berkaitan dengan jenjang pendidikan formal, dimana pendidikan menengah di Pondok Pesantren Zulhijjah berada pada naungan Dinas Pendidikan yaitu Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS) dan Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) bukan berkiblat pada Kementerian Agama (MTsS dan MAS). Padahal seyogjanya sistem

---

<sup>541</sup>Wawancara dengan Ustaz Habibi Pardi Saputra, M.Pd.I pada hari Minggu tanggal 3 Mei 2020

<sup>542</sup>Hasil observasi kegiatan ekstrakurikuler siswa pada hari Sabtu tanggal 6 Juni 2020

pendidikan pada pondok pesantren berada di bawah naungan Kementerian Agama.<sup>543</sup>

Hal tersebut dilatarbelakangi pada awal pendirian Pondok Pesantren Zulhijjah yang menemui kendala dalam hal izin operasional Madrasah Tsanawiyah yang belum juga dikeluarkan oleh Departemen Agama berkaitan dengan kendala teknis, padahal waktu itu para santri akan menghadapi Ujian Nasional. Jadi, pada awal berdiri Pondok Pesantren Zulhijjah membuka Madrasah Tsanawiyah yang berada di bawah naungan Departemen agama saat itu.

Akhirnya untuk mengatasi masalah tersebut, muncullah ide pembuatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional, dengan harapan izin operasional yang lebih mudah dan para santri bisa tetap mengikuti Ujian Nasional. Inovasi sistem pendidikan tersebut tentunya dengan mempertimbangkan resiko-resiko yang akan dialami, seperti menurunnya jumlah santri karena tidak sinkronnya misi pondok pesantren yang bertujuan *tafaqquh fi aldiin* (pendalaman ilmu-ilmu agama), tetapi berada di bawah naungan Dinas pendidikan yang notabene membawahi jalur pendidikan umum.

Dalam implementasinya, Inovasi ini ternyata mendatangkan keuntungan bagi Pondok Pesantren Zulhijjah. Dimana keberadaan sistem pendidikan yang mengikuti dua wadah (Kementerian Agama untuk kurikulum pesantren dan Dinas Pendidikan untuk kurikulum formal), membuat pihak pondok mendapatkan perhatian dari dua instansi termasuk dalam hal bantuan-bantuan, sehingga semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas Pondok Pesantren Zulhijjah. Selain itu, dalam proses pembelajaran juga menjadi lebih intensif dan tidak tumpang tindih. Pagi hari dikhususkan untuk mata pelajaran agama dengan kurikulum

---

<sup>543</sup>Wawancara dengan KH. MN Parlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

pesantren yang merujuk pada pendalaman kitab-kitab klasik dan siang hari dikhususkan untuk mata pelajaran umum dengan kurikulum nasional.

Sejalan dengan inovasi sistem pendidikan di atas adalah inovasi kurikulum. Setelah merubah sistem pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah, hal pertama yang dilakukan oleh pihak pondok adalah merubah kurikulum formal yang awalnya menggunakan kurikulum kementerian agama menjadi kurikulum sekolah umum. Jadi, pagi hari melaksanakan pembelajaran diniyah yang mempelajari kitab-kitab kuning untuk memperdalam pemahaman agama Islam, siang hari melaksanakan pembelajaran umum yang mempelajari mata pelajaran berdasarkan kurikulum nasional (SMP/SMA).

Seiring berjalannya waktu, pihak pondok pesantren juga tetap *up to date* dengan perubahan-perubahan kurikulum formal, dari kurikulum berbasis kompetensi (KBK) sampai Kurikulum Tiga Belas (K 13), Pondok Pesantren Zulhijjah selalu melakukan inovasi sesuai dengan tuntutan perubahan kurikulum tersebut terutama yang berkaitan dengan pendidikan formal.

Inovasi-inovasi yang dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren Zulhijjah tentunya membawa dampak yang baik bagi kemajuan dan menguntungkan banyak pihak, tidak terkecuali guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S.Ag selaku salah satu guru di SMAS Zulhijjah, dijelaskan bahwa salah satu motivasi mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah kualitas santri dan kurikulumnya yang berbeda dengan sekolah-sekolah lain.

Sebagai pondok pesantren yang berbasis pengembangan ilmu-ilmu agama, Pondok Pesantren membuat terobosan dengan membuka SMP dan SMA. Terobosan tersebut tentunya membuat guru-guru yang berbasis

ilmu umum bisa mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah dan mengenal keberadaan pondok tersebut.<sup>544</sup>

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat ditegaskan bahwa secara implementatif, Pondok Pesantren Zulhijjah kurang memberi dorongan untuk berinovasi dan menghasilkan ide baru bagi guru-guru terutama yang berkaitan dengan sistem tanpa persetujuan dan kesepakatan bersama. Hal tersebut dikhawatirkan akan mengacaukan dan merusak sistem budaya yang telah terbangun selama ini. Akan tetapi, pihak pondok pesantren tetap membolehkan guru-guru berinovasi dan mengusulkan ide-ide baru setelah melalui musyawarah dan kesepakatan bersama.

## **2) Perhatian Terhadap Masalah Secara Detail (*Attention To Detail*)**

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail merupakan persepsi yang harus dibudayakan dalam sebuah organisasi, agar dapat menjadi tuntunan dan kesepakatan dalam bersikap yang dapat mendorong ke arah kebaikan bersama sehingga dapat tercapai optimalisasi tujuan yang diharapkan. Detail yang dimaksud disini adalah teliti dan cermat dalam segala sesuatu, sehingga hal sekecil apapun tetap menjadi perhatian. Budaya ketelitian dan kecermatan ini tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja setiap anggotanya yang membuat kinerja menjadi meningkat.

Demikian pula di Pondok Pesantren Zulhijjah, dalam hal ini akan dilihat sejauh mana warga pondok pesantren mampu memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada hal hal detail. Dari data penelitian yang telah diperoleh, dapat dilihat bahwa perhatian kepada hal-hal detail yang terwujud dalam budaya di Pondok Pesantren Zulhijjah meliputi: *pertama*, penanaman nilai-nilai di Pondok Pesantren Zulhijjah sangat detail dirumuskan di dalam 17 kultur Pondok Pesantren

---

<sup>544</sup>Wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S.Ag pada hari Rabu tanggal 6 Mei 2020

Zulhijjah.<sup>545</sup> Penanaman nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui program pembelajaran dan program pembiasaan yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi dan diaplikasikan dalam kegiatan dan aktivitas santri sehari-hari.

*Kedua*, sistem pembelajaran, dimana ada beberapa materi pelajaran yang memang harus dimiliki secara tuntas oleh santri dengan kemampuan yang maksimal, sehingga memerlukan bimbingan individual, seperti kemampuan membaca al-Qur'an dan kitab kuning. Dalam hal ini pendekatan personal merupakan satu-satunya pendekatan yang harus digunakan oleh guru-guru. Dalam pengajaran al-Qur'an dan kitab kuning, guru memang langsung berhadapan secara *face to face* dengan santri secara satu per satu, sehingga bisa dilihat kemajuan santri dalam membaca al-Qur'an dan kitab kuning secara fasih dan benar. Termasuk bagi santri yang menghafal al-Qur'an, ketika setoran guru akan menyimak satu per satu santri sehingga dapat dilihat dan diperbaiki kelebihan dan kekurangan santri.<sup>546</sup>

*Ketiga*, interaksi dan komunikasi yang terlihat dari perhatian pimpinan terhadap guru-guru dan santri, perhatian di antara sesama guru, dan perhatian dari guru-guru terhadap santri.<sup>547</sup> Perhatian dari pihak pimpinan dapat dilihat dalam setiap kali rapat dimana pimpinan akan menanyakan segala hal yang berkaitan dengan kebutuhan guru baik dalam hal yang berkaitan dengan mengajar, kebutuhan hidup maupun

---

<sup>545</sup>17 kultur tersebut meliputi: Pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fī al dīn*), mondok (*muqīm*), kepatuhan (*ṭā'ah*), keteladanan (*uswah hasanah*), kesalehan (*ṣālih*), kemandirian (*l'timād 'ala alnafs*), kedisiplinan (*intizām*), kesederhanaan (*zuhud*), toleransi (*tasāmuḥ*), qana'ah (*qanā'ah*), rendah hati (*tawāḍu'*), ketabahan (*ṣabr*), kesetiakawanan/tolong menolong (*ukhuwah/ta'awun*), ketulusan (*ikhlaṣ*), istiqamah (*istiqāmah*), kemasyarakatan (*mujtami'iyyah*), kebersihan (*naẓāfah/ṭahārah*). (Dokumentasi 17 Kultur Pondok Pesantren Zulhijjah)

<sup>546</sup> Dalam pembelajaran non formal yang berkaitan dengan diniyah salafiyah, mata pelajaran yang diajarkan juga cukup mendetail yang merujuk pada kitab-kitab salaf (kitab kuning). Setiap mata pelajaran yang dipelajari akan menggunakan rujukan kitab kuning dari yang paling mudah sampai yang paling sulit. Wawancara dengan Ustadz KH. MN. Perlindungan Hasibuan pada hari Jum'at tanggal 24 April 2020

<sup>547</sup> Observasi aktivitas guru dan santri dan interaksi dengan pimpinan pada tanggal 3 dan 6 Mei, 6, 8 dan 18 Juni 2020.



perkembangan santri-santri. Dalam keseharian, pimpinan juga tidak segan untuk menegur guru-guru bila ada suatu hal yang dianggap kurang pantas, seperti kenapa guru telat masuk kelas, pakaian guru yang kurang rapi, ataupun hanya sekedar menanyakan keadaan guru-guru dan keluarga.

Selain itu, pimpinan juga sangat peduli dengan keadaan santri-santri, pada waktu-waktu tertentu pimpinan akan mengontrol santri-santri di asrama, pimpinan tidak segan akan menegur santri yang berpakaian dan bertindak kurang sopan, membersihkan sampah-sampah yang berceceran di sekitar asrama, mengangkat baju-baju santri yang terjatuh ketika dijemur, bahkan mengomentari menu makanan santri yang dianggap kurang pantas. Pimpinan juga akan dengan terbuka menerima segala keluh kesah guru-guru maupun santri, dan akan memberikan solusi-solusi maupun nasehat-nasehat yang dibutuhkan. Perhatian di antara sesama guru terindikasi dari sikap tenggang rasa dan tolong menolong ketika ada yang membutuhkan. Perhatian guru-guru terhadap santri terlihat ketika ada santri yang tidak masuk ke kelas, maka guru yang mengajar akan mencari tahu penyebabnya dan mencari ke asrama serta dicari tahu sebab kealpaannya. Contoh lainnya, ketika ada santri yang berpakaian kusut, maka guru yang melihat akan mengingatkan untuk merapikan dan menyeterikanya.

Pimpinan dan guru-guru bergantian mengurus santri dari mulai bangun tidur di waktu subuh sampai tidur kembali di malam hari. Ketika mengontrol dan membangunkan santri di pagi hari, guru-guru yang bertugas sesuai jadwal akan melakukan pengontrolan di setiap kamar dan dengan sabar akan membangunkan santri satu per satu. Pengontrolan juga akan dilakukan setiap kali santri akan melakukan kegiatan termasuk dalam kegiatan gotong royong. Pada waktu-waktu tertentu, bagian keamanan akan melakukan pemeriksaan dengan menyisir ke kamar-kamar guna mengontrol benda-benda yang tidak boleh dimiliki oleh santri

selama mondok seperti *handphone*, buku-buku porno, senjata tajam, barang-barang perhiasan, obat-obat terlarang dan lain-lainnya.

Setiap malam, guru-guru juga akan melakukan pengontrolan di sekitar pondok, untuk menghindari hal-hal ataupun kejadian yang tidak diinginkan, seperti adanya santri yang berkhawat ataupun santri yang kabur keluar pondok. Di kalangan santri-santri juga selalu dihimbau untuk peduli dengan perkembangan pondok pesantren termasuk peduli terhadap sesama santri. Seperti ketika ada teman yang tiba-tiba mengeluh sakit, santri lain segera tanggap memberikan pertolongan baik mencarikan obat, mengambilkan makanan, memijit, atau melaporkan ke bagian kesehatan dan mengantarkan berobat.<sup>548</sup>

### **3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)**

Secara teoritis, dalam budaya organisasi orientasi hasil dilihat dari sejauh mana anggota organisasi fokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Akan tetapi secara implementatif, Pondok Pesantren Zulhijjah tetap mengutamakan proses dan teknik yang digunakan dalam pencapaian hasil. Secara umum, tujuan pondok pesantren adalah *tafaqquh fi al dīn* yaitu menyiapkan dan mencetak generasi Islam yang mampu memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan penekanan pada pentingnya karakter berbasis keislaman sebagai pedoman hidup di masyarakat. Dalam kajian religiusitas, pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk mendidik santri-santri agar mampu hidup selamat dan sejahtera dunia dan akhirat.

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat dilihat bahwa orientasi hasil di Pondok Pesantren Zulhijjah belum memiliki standar acuan baku yang berkaitan dengan standar isi, standar kelulusan, standar pendidik, dan standar pembinaan. Tujuan yang ingin dicapai masih bersifat sangat umum, sebagaimana dijelaskan dalam visi Pondok Pesantren Zulhijjah yaitu mencetak anak bangsa menjadi kader Ulama

---

<sup>548</sup>Ibid

yang berakhlakul karimah, nasionalis, serta beraqidah Ahlus Sunnah Waljama'ah". Sementara misinya antara lain adalah mempersiapkan generasi yang berkepribadian Indonesia, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas serta beraqidah Ahlus Sunnah Waljama'ah.<sup>549</sup>

Selama ini, Pondok Pesantren Zulhijjah baru sekedar mengatur persoalan teknis, dan belum mengatur persoalan substansial seperti orientasi hasil standar pondok pesantren. Penyelenggaraan pondok pesantren hanya menggunakan pedoman tentang kepesantrenan berdasarkan hasil rapat internal guru-guru dan pimpinan. Hal-hal yang berkaitan dengan tujuan secara spesifik tentang hasil yang ingin dicapai belum terprogram secara koordinatif dan hanya mengacu pada pelaksanaan sistem secara kultural. Program jangka pendek dan jangka panjang belum dirumuskan secara prosedural dan tertulis.

Hal tersebut sebagaimana ditegaskan oleh Ustad Parliindungan Hasibuan, bahwa hasil tidak akan tercapai dengan optimal, kalau prosesnya tidak diutamakan. Apalagi dalam sebuah pondok pesantren. Penanaman nilai-nilai karakter dilakukan melalui pembiasaan yang prosesnya terjadi dalam jangka waktu lama. Selama proses pembiasaan tersebut dibutuhkan aturan-aturan dan sanksi-sanksi agar disiplin dapat terwujud. Dengan adanya disiplin, santri-santri lama kelamaan akan terbiasa dan menjadikannya kebiasaan sehari-hari, seperti bangun pagi, shalat berjamaah, belajar, dan kegiatan-kegiatan lainnya.<sup>550</sup>

Jadi, standar penyelenggaraan pendidikan di Pondok Pesantren Zulhijjah sudah dirumuskan secara jelas, hanya saja orientasi hasilnya masih bersifat sangat umum, sehingga orientasi dan tujuan khusus yang hendak dicapai juga belum maksimal. Hal ini berdampak pada proses penyelenggaraan yang berjalan berdasarkan kebudayaan dan tradisi yang ada selama ini sebagaimana selera guru dan pimpinan. Jadi, hasil yang

---

<sup>549</sup>Dokumentasi Visi dan Misi

<sup>550</sup>Wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

dicapai selama ini juga terkesan apa adanya seperti hasil-hasil sebelumnya. Peningkatan hanya terjadi pada segi kuantitas yaitu jumlah santri yang bertambah setiap tahunnya, sementara itu peningkatan kualitas belum teridentifikasi secara jelas di kalangan pimpinan dan guru-guru. Akan tetapi meskipun demikian, kepemimpinan di Pondok Pesantren Zulhijjah cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan-pengambilan keputusan yang mengutamakan azas kebersamaan, sehingga kenyamanan dan kondusifitas di dalam iklim pondok pesantren tetap mampu tercipta di kalangan guru-guru.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang guru, diketahui bahwa kepemimpinan paternalistik menjadi panutan pimpinan di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dimana pemimpin selalu mengutamakan kebersamaan yang berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata, tetapi tetap memberikan bimbingan.<sup>551</sup> Karena bagaimanapun juga, pimpinan di pondok pesantren memiliki kewenangan dan kekuasaan mutlak yang peranannya bersifat determinan dalam segala hal, sehingga sangat menentukan arah dan orientasi hasil yang akan dicapai, meskipun secara implementatif, orientasi hasil di Pondok Pesantren belum dirumuskan secara sistematis.

Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh santri untuk disiplin dan patuh terhadap perintah agama dan peraturan yang berlaku di pondok pesantren, saling menghormati, membiasakan hidup sederhana, mandiri, bersih dan istiqomah serta memiliki ketulusan dan keikhlasan dalam hidup merupakan nilai-nilai yang telah ditumbuhkan di lingkungan pondok pesantren sehari-hari. Nilai-nilai tersebut dituangkan menjadi sebuah kebiasaan (*habit*) di dalam pondok pesantren dan menjadi tuntutan untuk seluruh santri agar mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Proses inilah

---

<sup>551</sup>Wawancara dengan Ustaa Habibi Pardi Saputra tanggal 28 April 2020, wawancara dengan Ustaz Marzani, M.Pd.I tanggal 30 April 2020, dan wawancara dengan Ibu Eli Suryani, S.Ag dan Ibu Daryani, SP tanggal 6 Mei dan 6 Juni 2020

yang kemudian lahir dan menjadi budaya dalam pondok pesantren tersebut.

#### **4) Orientasi Masyarakat (*People Orientation*)**

Orientasi masyarakat diartikan sebagai kecenderungan pada semua kepentingan orang dalam suatu organisasi. Budaya yang menekankan pada orientasi masyarakat di pondok pesantren merupakan budaya yang akan melihat sejauh mana pondok pesantren mempertimbangkan efek dari hasil sebuah keputusan manajemen terhadap orang-orang yang ada dalam pondok pesantren tersebut. Orang-orang yang dimaksud dalam pondok pesantren adalah guru-guru dan santri. Jadi, penyelenggaraan kegiatan yang ada di pondok pesantren mengutamakan kepentingan santri-santri dan guru-guru dalam upaya optimalisasi tujuan yang diharapkan.

Dari data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa orientasi masyarakat di Pondok Pesantren Zulhijjah berkaitan dengan orientasi pendidikan untuk para santri yang menekankan pada *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman agama), sehingga segala kebijakan dan peraturan mengutamakan kepentingan santri untuk mampu mendalami agama melalui berbagai proses pembelajaran, pengasuhan dan pembiasaan. Untuk itu, pembelajaran yang mengutamakan pendalaman ilmu-ilmu agama sangat diutamakan di Pondok Pesantren Zulhijjah. Hal ini terbukti dengan pelaksanaan pembelajaran kurikulum pondok pesantren (Pondok Pesantren Salafiyah) yang dilaksanakan pada pagi hari, dimana proses pembelajaran tersebut berbasis kitab-kitab klasik (kitab kuning) sebagai kitab rujukan. Sementara pembelajaran dengan kurikulum formal dilaksanakan pada siang hari.<sup>552</sup>

Dengan melaksanakan pembelajaran salafiyah pada pagi hari, menegaskan bahwa Pondok Pesantren memprioritaskan kepentingan santri dalam hal pendalaman ilmu-ilmu agama, yang didukung dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pembiasaan yang

---

<sup>552</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Zulhijjah

mengutamakan pada kebutuhan santri dalam mendalami ilmu-ilmu agama tersebut. Sementara pembelajaran dengan kurikulum formal yang dilaksanakan siang hari, menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah ingin membekali para santri dengan keilmuan umum yang bisa berguna bagi kehidupan santri mendatang.

Maka jika melihat aktivitas santri sehari-hari, dapat dipastikan bahwa semua perilaku/aktivitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah tidak jauh dari segala hal yang berbau religius yang berguna bagi penanaman dan pemahaman nilai-nilai agama. Para santri beraktivitas dari bangun tidur sampai tidur kembali sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak pondok. Pemberlakuan aturan tersebut berlaku untuk semua santri Pondok Pesantren Zulhijjah tanpa terkecuali.

Kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan setiap Sabtu malam Minggu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB, juga mengutamakan pengembangan minat dan bakat siswa dalam hal agama. Kegiatan ekstrakurikuler ini merupakan latihan-latihan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya yang sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ), yaitu tilawah, berzanji, fahmil, syarhil, khottil, tahfizh dan tafsir.<sup>553</sup>

Sementara itu orientasi terhadap guru-guru terlihat dari perhatian pihak Pondok Pesantren Zulhijjah atau pimpinan terhadap kesejahteraan dan pembinaan guru-guru sebagai tenaga pengajar di pondok pesantren tersebut. Menurut Ustadz KH. MN. Perlindungan Hasibuan, kekeluargaan dan kebersamaan menjadi azas utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Keberadaan di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan.<sup>554</sup>

---

<sup>553</sup>Observasi tanggal 24, 28, dan 30 April, 3, 6, 8 dan 18 Juni 2020

<sup>554</sup>Wawancara dengan Ustadz KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

Perhatian pihak pondok pesantren terhadap guru-guru juga terlihat dari pemberian tunjangan kesejahteraan dan pembinaan bagi guru-guru. Meskipun dana yang dimiliki terbatas, tetapi pihak pondok pesantren tetap berupaya membantu kesejahteraan guru-guru semaksimal mungkin. Upaya-upaya itu terwujud diantaranya dengan pemberian tambahan insentif, tidak adanya pemotongan honor setiap bulan, kenaikan honor mengajar setiap tahun, pengalokasian bantuan dana belajar, penyediaan perumahan bagi guru-guru, serta penggratisan biaya listrik dan air.<sup>555</sup>

Sementara dari segi pembinaan, dilakukan pimpinan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat, ajakan-ajakan dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor.<sup>556</sup>

Hal terpenting lainnya berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah pengembangan karir, dimana pimpinan akan memberikan dukungan materi dan non materi untuk guru-guru yang mau melanjutkan pendidikan. Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum Tiga Belas.

Melalui Budaya *tafaqquh fi al dīn* dan budaya *ukhuwah* di atas, menunjukkan bahwa kepedulian Pondok Pesantren terhadap perkembangan santri-santri dan guru-guru sangat tinggi. Dengan segala keterbatasan yang ada, pondok pesantren selalu berusaha semaksimal

---

<sup>555</sup>Wawancara dengan Ibu Fakinah Herliani, M.Sy s tanggal 3 Mei 2020, wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020, dan dokumentasi rekap gaji guru Pondok Pesantren Zulhijjah Bulan Mei 2020

<sup>556</sup>Observasi tanggal 30 April dan 6 Juni 2020.

mungkin dalam pembinaan santri-santri dan peningkatan kesejahteraan guru-guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah berorientasi pada kepentingan para santri dan guru sebagai masyarakat yang tinggal di pondok pesantren tersebut.

### **5) Orientasi Tim Kerja**

Sebagai sebuah organisasi, Pondok Pesantren Zulhijjah mengutamakan azaz kebersamaan dalam menjalankan kegiatan pondok pesantren sehari-hari, baik yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran santri di kelas maupun kegiatan santri di asrama. Azaz kebersamaan ini berorientasi pada tim kerja. Jadi, orientasi tim kerja ini akan melihat sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja di pondok pesantren tersebut menitikberatkan pada tim daripada individu-individu. Karena secara teoritis, Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kekompakan tim (*team work*). Tim kerja ini dibagi menjadi beberapa bidang yang disertai tanggung jawab dan wewenang, dengan tetap berkoordinasi baik dengan pimpinan maupun dengan bidang lainnya. Dengan adanya pembagian tugas, efektifitas program kerja dapat dilaksanakan secara optimal.

Dari data penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Zulhijjah adalah kepemimpinan kolektif dimana pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan yang dianggap memiliki potensi dan kemampuan. Hal ini terlihat dari kepengurusan Pondok Pesantren Zulhijjah yang terdiri dari beberapa orang guru dengan spesifikasi bagian dan tanggung jawab yang berbeda, dan saling berhubungan serta saling mendukung satu dan lainnya.<sup>557</sup>

Sementara itu tugas kerja dan wewenang kepengurusan Pondok Pesantren Zulhijjah, menurut Ustaz Perlindungan Hasibuan tidak disebutkan secara tertulis, tetapi hanya tugas-tugas secara umum yaitu sebagai pembina dan koordinator, yang disampaikan dalam rapat-rapat

---

<sup>557</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Zulhijjah Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian



program kerja dan pelaksanaannya dilaksanakan oleh DEPIZ (Dewan Pengurus Intra Pondok Pesantren Zuhijjah). Kepengurusan tersebut terdiri dari unsur pimpinan dan wakil pimpinan, bendahara, kabid. Pendidikan, Kabid kesiswaan, kabid keamanan, kabid kebersihan, kabid ibadah, kabid sosial, kabid poskestren, kepala salafiyah, kepala SMP dan Kepala SMA.<sup>558</sup>

Masih menurut Ustaz Perlindungan Hasibuan, penunjukan tim kerja ini berdasarkan keputusan bersama dalam rapat awal tahun. Bila dalam beberapa waktu ada anggota tim yang tidak solid dan kurang mau bekerja, maka akan segera ditegur dan dievaluasi. Bila ada perubahan sikap, akan terus dipertahankan, sedangkan bila tidak ada perubahan, maka sesuai kesepakatan akan diganti.<sup>559</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa pembagian tugas kerja di Pondok Pesantren Zuhijjah bertujuan untuk tercapainya efektifitas kegiatan. Pembagian tugas kerja ini menunjukkan bahwa *teamwork* (tim kerja) sudah cukup solid dalam pelaksanaannya, dimana masing-masing kepala bidang tetap berkoordinasi dengan pimpinan dan bekerja sama dengan kepala bidang yang lainnya.

Jadi, keberhasilan Pondok Pesantren Zuhijjah dalam pengasuhan santri-santrinya salah satunya ditentukan oleh kekompakan tim kerja (*team work*). Kerjasama tim ini dapat terbentuk karena model kepemimpinan kolektif dari pimpinan yang mendelegasikan dan memberi kewenangan guru-guru untuk menjalankan tugas sesuai *job description* yang telah disepakati bersama. Karena itu, guru-guru menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya disebabkan adanya kekompakan di dalam tim. Melalui budaya kerja sama ini, sesama guru akan saling memperhatikan dan membantu masalah-masalah yang dihadapi oleh guru lain. Pengertiannya, guru-guru akan selalu berorientasi pada sesama guru agar tercapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, orientasi atas

---

<sup>558</sup>Wawancara dengan KH. MN. Perlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

<sup>559</sup>Ibid

kepentingan dan kekompakan tim dapat dibentuk disebabkan adanya budaya kerja sama.<sup>560</sup>

## **6) Agresifitas Kerja (*Aggressiveness*)**

Agresifitas kerja di Pondok Pesantren Zulhijjah dapat dilihat dari kualifikasi keahlian guru-guru, disiplin kerja dan kerja keras guru-guru. Dari data dokumentasi dapat dijelaskan bahwa kualifikasi keahlian guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah telah memenuhi kebutuhan. Guru-guru mengajar sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki. Guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Salafiyah Zulhijjah sebagian besar adalah lulusan dari Pondok Pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Musthofawiyah Purba Baru Sumatera Utara, sehingga dapat diakui kemampuannya dalam mengajar mata pelajaran pondok pesantren yang berbasis kitab kuning.

Sementara itu guru-guru formalnya adalah lulusan dari Universitas Jambi (UNJA), Universitas Lampung (UNILA), Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), UIN STS Jambi, STAI Muara Bulian, Universitas batang Hari (UNBARI), Universitas Negeri Padang (UNP), IKIP Surabaya, STIE, Universitas Bung Hatta (UBH), STKIP, dan Institut Pertanian Bogor (IPB).<sup>561</sup>

Disiplin kerja guru dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>562</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Zulhijjah, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren Zulhijjah cukup baik.<sup>563</sup> Terhitung dari bulan Januari sampai dengan Mei 2020, hanya 21 kali yang

---

<sup>560</sup>Observasi tanggal 3 dan 6 Mei, 6, 8 dan 18 Juni 2020

<sup>561</sup> Dokumentasi data guru Pondok Pesantren Zulhijjah berdasarkan latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diampunya Tahun 2019/2020

<sup>562</sup>Hasil observasi kegiatan guru Pondok Pesantren Salafiyah Zulhijjah tanggal 3 Mei 2020, observasi kegiatan guru SMA Zulhijjah tanggal 6 Mei 2020, dan observasi kegiatan guru SMP Zulhijjah tanggal 6 Juni 2020

<sup>563</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah bulan Januari sampai dengan bulan Mei Tahun 2020

tidak hadir.<sup>564</sup> Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dari guru guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah.

Agresifitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah juga terlihat dari kerja keras guru-guru dalam bekerja mengurus dan membina santri-santri selama 24 jam full siang dan malam, terutama untuk guru-guru yang tinggal di lingkungan pondok pesantren. Budaya *ukhuwah* (persaudaraan) yang penuh dengan sikap saling menghormati dan tolong menolong dalam mencapai tujuan bersama yaitu mendidik dan membina santri-santri agar menjadi manusia yang bermanfaat dan selamat dunia dan akhirat, menjadi landasan utama guru-guru dalam bekerja mengasuh santri, sehingga persaingan yang bersifat menjatuhkan tidak terjadi di pondok pesantren tersebut.

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa untuk efektivitas keterlaksanaan kegiatan di Pondok Pesantren Zulhijjah, maka pembentukan tim kerja menjadi sebuah langkah tepat dalam melaksanakan program-program kegiatan di pondok pesantren tersebut. Dan berdasarkan hasil wawancara dan observasi, guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan benar-benar bekerja siang dan malam tanpa memikirkan materi imbalan yang akan diperoleh.

Sebagaimana hasil observasi, dapat dilihat bahwa aktivitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah dari bangun tidur sampai tidur kembali padat dengan kegiatan pembelajaran baik kurikuler maupun ekstrakurikuler. Dan semua kegiatan santri tersebut mendapatkan koordinasi dan pengontrolan dari guru-guru. Pada pagi dan siang hari guru-guru mengajar sesuai kurikulum pondok pesantren dan kurikulum formal. Pada sore dan malam hari, guru-guru akan membina dan mengontrol kegiatan santri sesuai tugas dan jadwal yang telah ditentukan. Bahkan di malam hari, ketika santri-santri sudah tertidur, guru-guru secara bergantian juga berkeliling ke

---

<sup>564</sup>Ibid

seluruh kompleks asrama santri untuk meyakinkan keamanan lingkungan asrama.<sup>565</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah sudah memiliki kualifikasi keahlian yang dibutuhkan, disiplin yang baik dalam mengajar, dan memiliki sikap bekerja keras serta bersungguh-sungguh dalam mendidik dan membina santri-santri. Jadi, fungsi guru di Pondok Pesantren Zuhijjah, baik secara fungsi formal-akademik maupun fungsi organisasi. Secara formal-akademik, guru-guru sudah berfungsi sebagai tenaga pengajar yang sesuai dengan kualifikasi akademik dan menjalankan tugasnya dengan disiplin sesuai jadwal yang ada.

Dalam konteks organisasi, guru-guru juga sudah berperan aktif dalam kepengurusan internal pondok pesantren. Sehingga setiap guru di Pondok Pesantren Zuhijjah memiliki tanggung jawab ajar dan asuh terhadap seluruh santri. Tugas ajar di dalam kelas (kegiatan intrakurikuler), dan tugas asuh di luar kelas (kegiatan ekstrakurikuler).

## **7) Stabilitas Kerja (*Stability*)**

Secara konseptual, stabilitas kerja dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo. Karena itu, anggota organisasi harus mampu menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja. Stabilitas kerja dalam teori berkaitan dengan kondisi fisik anggota organisasi. Performa yang baik dari anggota organisasi harus didukung dengan kesehatan yang prima dan ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, sehingga mampu mengendalikan (*dirve*) pekerjaan menjadi baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, akan menghasilkan performa yang tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

Secara kontekstual, stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah tidak hanya dilihat dari pengendalian performa dan fisik yang

---

<sup>565</sup>Observasi tanggal 24, 28 dan 30 April, 3 dan 6 Mei, 6, 8, dan 18 Juni 2020

prima, tetapi juga diiringi dengan pemahaman yang utuh tentang tujuan dari pondok pesantren tersebut dan pengendalian mental dan niat yang ikhlas dalam membangun pondok pesantren. Menurut Ustaz Parlindungan Hasibuan, guru-guru yang bekerja di Pondok Pesantren Zuhijjah harus memahami prinsip dasar yang dianut oleh pondok pesantren ini, dimana sejak awal berdiri, sistem pendidikan yang diterapkan di Pondok Pesantren Zuhijjah adalah mengkombinasikan antara Pendidikan Salafiyah dan Pendidikan Modern.<sup>566</sup>

Prinsip dasar di atas, menegaskan bahwa Pondok Pesantren Zuhijjah tetap konsisten sebagai lembaga pendidikan yang mempertahankan tradisi pendidikan kepesantrenan berbasis kitab-kitab salaf, akan tetapi juga membuka ruang keterbukaan dan pengembangan dengan mengadakan pendidikan formal berbasis kurikulum nasional. Konsistensi tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Zuhijjah tetap stabil dalam melaksanakan prinsip yang dianut, tetapi juga tetap dinamis di tengah kemajuan peradaban. Hal itulah yang membuat Pondok Pesantren mampu tetap *survive*, meskipun carut marut dunia pendidikan saat ini membuat lembaga-lembaga pendidikan formal belum juga mampu menemukan formulasi yang tepat untuk arah pendidikannya.

Untuk itulah, guru-guru Pondok Pesantren Zuhijjah baik yang guru formal maupun guru salafiyah, tetap istiqomah menjalankan pengasuhan terhadap santri dengan berpijak pada sisi religiusitas yang ada. Hal ini dapat dilihat dari penampilan dan akhlak guru-guru yang mendeskripsikan konsistensi religiusnya. Budaya *uswah hasanah*, ditampilkan guru-guru melalui pakaian dan perkataan yang sopan, tingkah laku yang sesuai dengan norma-norma agama Islam, dan menghindari dari perilaku tercela.

Keistiqomahan guru-guru dalam menjaga kestabilan di Pondok Pesantren Zuhijjah, diawali dengan niat ikhlas mengabdikan yang hanya mengharapkan ridho Allah dan azam yang kuat untuk melaksanakan kewajiban. Budaya keikhlasan menjadi faktor utama guru-guru dalam

---

<sup>566</sup>Wawancara dengan KH.MN. Parlindungan Hasibuan tanggal 24 April 2020

menjalankan tugas di Pondok Pesantren Zuhijjah. Bagi mereka tujuan utama bekerja adalah membagikan ilmu kepada santri-santri agar mendapatkan amal jariyah.

Selain budaya keikhlasan, budaya *berkah* dan budaya *talabul 'ilmi* juga menjadi alasan guru-guru dalam mengajar sepenuh hati di pondok pesantren. Hal tersebut ditunjukkan dari pemahaman terhadap kaidah pendidikan dan metode-metode mengajar, serta pentingnya pentingnya belajar dan mengajar. Pemahaman tersebut diaplikasikan dengan bersungguh sungguh dalam bekerja dan semangat menjalankan kewajiban, penyabar dan penyayang terhadap semua santri, dan bijaksana serta adil memperlakukan santri.

Selain poin-poin di atas, pihak pondok pesantren juga membuat aturan-aturan yang jelas bagi guru-guru dan santri untuk menjaga stabilitas pondok pesantren. Aturan-aturan tersebut ada yang sifatnya tertulis ada juga yang tidak tertulis.<sup>567</sup>

## **b. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayang**

### **1) Inovatif memperhitungkan resiko (*Innovation and Risk Taking*)**

Sedikit berbeda dengan ketentuan yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah, dimana guru-guru tidak diperbolehkan melakukan inovasi secara personal berkaitan dengan sistem dan budaya yang sudah terbentuk tanpa ada kesepakatan dari pihak pondok pesantren, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah membolehkan inovasi yang dilakukan oleh guru-guru selagi hal tersebut membawa ke arah kebaikan, meskipun dalam aplikasinya merubah tradisi yang sudah ada. Dari hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa ada inovasi tradisi yang dilakukan guru-guru secara personal yang berimbas pada perubahan tradisi yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah selama ini.

---

<sup>567</sup>Observasi tanggal 24, 28 dan 30 April, 3 dan 6 Mei, 6, 8, dan 18 Juni 2020

Inovasi tersebut membuat Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih menonjol dibanding pondok pesantren lainnya, yaitu budaya santri Jawa yang nampak kentara ada di kalangan santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, padahal latar belakangnya merupakan asli Jambi. Seperti contohnya budaya cium telapak tangan bolak balik santri kepada masyayikh dan asatidz, budaya membalikkan sandal/ alas kaki masyayikh dan asatiz, dan budaya berbicara dengan menunduk di hadapan masyayikh dan asatiz.

Budaya tersebut dibawa oleh santri-santri alumni Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang telah melanjutkan pendidikan ke Pondok Pesantren di Pulau Jawa dan ketika kembali ke Jambi, mengabdikan diri dengan mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.<sup>568</sup> Menurut Ustadz Danial, inovasi budaya ini merupakan bentuk internalisasi budaya dari pondok pesantren di Jawa. Inovasi budaya ini terjadi dilatabelakangi dengan adanya beberapa santri yang kembali dari pondok pesantren di Pulau Jawa yang mengabdikan diri untuk mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Inovasi budaya ini terjadi secara natural, artinya mengalir begitu saja dan tanpa ada penekanan di dalam aplikasinya. Perubahan ini diawali pada tahun 2006 dimana ada beberapa santri yang kembali dari belajar di Pulau Jawa. Para santri tersebut menerapkan tradisi-tradisi yang mereka peroleh disaat mondok di Jawa. Diantara inovasi tradisi ini adalah mencium tangan guru bolak balik, membalikkan sandal guru, dan menunduk ketika bertemu guru.<sup>569</sup>

Pada awalnya, hanya beberapa santri yang menerapkan tradisi-tradisi tersebut, lalu diikuti oleh santri-santri senior. Lama kelamaan tradisi tersebut telah menular di hampir mayoritas santri, bahkan santri-santri baru juga banyak yang mengikuti tradisi tersebut karena melihat kakak

---

<sup>568</sup> Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020. dan observasi lingkungan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tanggal 26 Juni 2020, observasi aktivitas santri tanggal 16, 19 dan 29 Juni, 8 dan 13 Agustus 2020

<sup>569</sup> Wawancara dengan KH. Muhammad Danial pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

kelasnya melakukan hal tersebut. Selain itu, pembelajaran di kitab-kitab akhlak juga menekankan bagaimana berakhlak dengan guru, sehingga para santri termotivasi untuk mengimplementasikan budaya/tradisi tersebut.<sup>570</sup>

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat para santri perempuan berhenti dan menundukkan kepala ketika ada guru laki-laki (ustadz) yang lewat dan mencium tang secara bolak balik ketika bertemu dengan guru perempuan (ustadzah). Demikian pula sebaliknya dengan santri laki-laki.<sup>571</sup> Menurut Ustadz Muhammad Danial, mencium tangan guru secara bolak balik mempunyai filosofi yaitu satu tangan merupakan bentuk adab kepada guru sementara satu tangan lainnya merupakan bentuk mengharapkan keberkahan ilmu dari sang guru.<sup>572</sup>

Sementara itu, kegiatan membalikkan sandal/sepatu guru dilakukan oleh para santri baik laki-laki atau perempuan ketika melihat guru yang memasuki sebuah ruangan, baik kelas, ruang kantor, aula, maupun masjid. Sepatu/sandal yang tadinya menghadap ke ruangan dibalikkan ke arah luar ruangan, agar memudahkan guru memakainya ketika keluar dari ruangan.<sup>573</sup>

Inovasi-inovasi lainnya lebih berkaitan dengan lembaga dan sistem. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, diketahui inovasi-inovasi yang dikembangkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah diantaranya: inovasi kurikulum.<sup>574</sup> Inovasi kurikulum dilakukan berkaitan dengan perubahan kurikulum pondok pesantren pada tahun 2015, dimana dominasi pembelajaran kitab kitab salaf (*kutub salaf*) sebagai salah satu ciri utama pondok pesantren di dalam pembelajaran santri cukup diperhitungkan dibandingkan dengan pelajaran-pelajaran umum. Hal ini terlihat dari dibukanya kelas *tahassus* dan pengurangan

---

<sup>570</sup>Ibid

<sup>571</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 16, 19 dan 29 Juli, dan 13 Agustus 2020

<sup>572</sup> Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada hari Jum'at tanggal 26 Juni 2020

<sup>573</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 16, 19 dan 29 Juli, dan 13 Agustus 2020

<sup>574</sup>Ibid



mata pelajaran umum mulai tahun pelajaran 2017/2018. Pada awalnya Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memberlakukan 2 sistem pembelajaran yaitu pagi hari santri-santri belajar formal sesuai kurikulum kementerian Agama yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA), dan sore hari santri-santri belajar pelajaran pondok sesuai kurikulum pondok pesantren.

Kebijakan kurikulum tersebut berlaku dari mulai awal berdirinya pondok pesantren. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, ternyata pelaksanaan sistem pembelajaran tersebut tidak mengalami kemajuan, ditambah lagi dengan kemampuan guru-guru yang tidak optimal terutama dalam pembelajaran kitab-kitab salaf. Akhirnya pihak pondok pesantren memiliki program berupa pengiriman para santri ke pondok pesantren-pondok pesantren yang ada di Pulau Jawa. Hal tersebut bertujuan guna meningkatkan kemampuan santri dalam pembelajaran kitab kuning sehingga dapat memberikan sumbangsih keilmuannya pada pihak pondok sekembalinya dari pondok pesantren tersebut.

Cikal bakal perubahan kurikulum terjadi pada tahun 2006, dimana salah satu putera pengasuh yaitu Ustadz M. Danial kembali dari Pondok Pesantren Langitan Tuban Jawa Timur. Dimana intensitas pembelajaran kitab lebih diperbanyak, tapi belum dibuka kelas *tahassus*. Baru pada tahun ajaran 2017/2018 dibuka kelas *tahassus*. Jadi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah saat ini memiliki dua jalur kelas yaitu kelas reguler dan kelas *tahassus*. Kelas reguler adalah kelas yang mempelajari pelajaran formal dan pondok sebagaimana biasanya. Sementara kelas *tahassus* adalah kelas yang khusus melulu mempelajari kitab kuning dalam pembelajarannya. Untuk kelas reguler santri belajar di kelas dan menempati urutan kelas seperti biasa yaitu kelas VI, kelas VIII dan kelas IX untuk tingkat MTs dan kelas X, kelas XI dan kelas XII untuk tingkat MA.

Sementara untuk kelas *tahassus* tidak menggunakan sistem kelas tetapi kelompok dan diberlakukan akselerasi, artinya naik tingkatnya santri ke tingkat yang lebih tinggi ditentukan dari penguasaannya terhadap kitab

kuning. Pada kelas *tahassus* ini satu kelompoknya berjumlah 25-30 orang. Mereka menempati kamar yang berbeda dengan santri-santri reguler. Dalam satu tahun para santri *tahassus* ditarget untuk hafal, paham, dan menguasai lima kitab.<sup>575</sup>

Selain Keberadaan kelas *tahassus* yang bertujuan untuk pendalaman kitab-kitab salah sehingga santri Pondok Pesantren memiliki keunggulan di penguasaan kitab kuning. Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga merubah sistem pembelajaran reguler, dimana awalnya pembelajaran diberlakukan pagi untuk kelas formal dan siang untuk kelas diniyah, saat ini pembelajaran formal hanya dilaksanakan dua hari yaitu hari senin dan hari sabtu. Sementara hari-hari yang lain santri lebih fokus mempelajari kitab kuning (kurikulum pesantren).<sup>576</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa inovasi-inovasi yang di atas mampu menjadi ciri khas Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sekaligus menjadi sisi keunggulan yang tidak ditemui di pondok pesantren lainnya di Kabupaten Batang Hari. Pada awalnya, inovasi tersebut tentunya sudah mempertimbangkan resiko-resiko yang akan dialami, seperti berkurangnya minat santri-santri yang mondok ke pondok pesantren tersebut dikarenakan budaya dan sistem yang tidak biasa. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, inovasi tersebut mampu menjadikan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap *survive* bahkan terus berkembang yang ditandai dengan meningkatnya jumlah santri setiap tahunnya.

## **2) Perhatian kepada masalah secara detail (*Attention To Detail*)**

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga memberikan perhatian pada setiap masalah yang ada di pondok pesantren secara detail. Dalam hal ini akan dilihat sejauh mana Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mampu memperlihatkan

<sup>575</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 16, 19 dan 29 Juli, dan 13 Agustus 2020

<sup>576</sup>Dokumentasi jadwal pelajaran pondok pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020/2021

presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada hal hal detail, sehingga hal tersebut mampu membudaya baik di kalangan guru-guru maupun santri. Dari data penelitian yang telah diperoleh, dapat dilihat bahwa perhatian kepada hal-hal detail yang terwujud dalam budaya di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah meliputi: *pertama*, penanaman nilai-nilai. Berbeda dengan Pondok Pesantren Zuhijjah yang merumuskan nilai-nilai dalam 17 kultur Pondok Pesantren Zuhijjah, penanaman nilai-nilai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan manivestasi dari visi, misi dan tujuan pondok pesantren. Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, penanaman nilai-nilai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga diimplementasikan melalui program pembelajaran dan habituasi yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi.

Bila peraturan di Pondok Pesantren Zuhijjah bersifat umum, Peraturan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sangat detail dan didokumentasikan dalam Buku Panduan Santri Darusy Syafi'iyah, dimana masing-masing santri wajib memiliki buku tersebut. Buku Panduan santri tersebut terdiri dari 8 bab, yang rinciannya terdiri dari: bab 1 sampai bab 8. Bab 1 berisi tentang pendahuluan, bab 2 tentang Ketentuan umum yang meliputi; pengertian, penjelasan tujuan dan fungsi buku panduan santri, penjelasan aturan dasar berupa kewajiban mengamalkan Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai dengan pemahaman *Ahlussunnah Waljama'ah*, dan penjelasan aturan umum tata tertib bagi santri. Bab 3 berisi tentang hak dan kewajiban santri, bab 4 berisi tentang peraturan dan tata tertib, bab 5 berisi tentang perizinan, bab 6 berisi tentang pelanggaran-pelanggaran, bab 7 tentang penanganan santri bermasalah, dan bab 8 berisi tentang hukuman dan peraturan tambahan.<sup>577</sup>

Dalam realitasnya, tata tertib Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga memperhatikan semua aktivitas santri secara detail dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali. Semua aktivitas tersebut tidak terlepas dari perhatian, binaan dan pengontrolan guru-guru secara bergantian.

---

<sup>577</sup>Buku Panduan santri Darusy Syafi'iyah

Detail itu terlihat dari mulai aturan dasar, hak dan kewajiban santri, peraturan dan tata tertib kegiatan pembelajaran, tata tertib keasramaan, perizinan (dari izin biasa sampai insidental, bahkan mengatur tata cara keluar masuk pondok), jenis-jenis pelanggaran (ringan, sedang, dan berat), penanganan santri bermasalah, sanksi-sanksi, sampai hal-hal yang berhubungan dengan konseling santri dan sidak. Semuanya diatur dan dijelaskan secara detail dan teliti, sehingga tidak ada lagi ruang santri untuk lari dari kewajibannya.

*Kedua* sistem pembelajaran. Seperti halnya Pondok Pesantren Zuhijjah, sistem pembelajaran di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga menggabungkan antara kurikulum pesantren dan kurikulum formal. Hanya saja alokasi waktu yang digunakan berbeda. Kalau Pondok Pesantren Zuhijjah menggunakan pagi hari untuk pembelajaran pesantren dan siang hari untuk pembelajaran formal. Sementara diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan alokasi hari. Sebagaimana jadwal kegiatan harian, diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memiliki 6 hari aktif kegiatan pembelajaran yang dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Waktu tersebut dimulai pukul 07.30 s/d 12.20 WIB (Selasa-Kamis), 07.30-11.45 WIB (Jumat), dan 07.30-13.10 WIB (Senin dan Sabtu). Hari Selasa sampai dengan Sabtu adalah jadwal pelajaran Pondok Pesantren yang mempelajari materi-materi berbasis kitab kuning. Hari Senin dan Sabtu adalah jadwal pelajaran formal di MTs dan MA.<sup>578</sup>

Jadi, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah hanya dua hari belajar formal (Senin dan Sabtu), dan empat hari belajar Pondok (Selasa sampai Jum'at). Hal lain yang menjadi keunggulan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah adanya kelas *tahassus*, yang mengkhususkan santri-santri memperdalam pelajaran kitab kuning. Sebagaimana telah dijelaskan Ustaz Muhammad Danial di atas, bahwa untuk kelas *tahassus* tidak

---

<sup>578</sup> Dokumen Buku Panduan Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020/2021

menggunakan sistem kelas tetapi kelompok dan diberlakukan akselerasi, artinya naik tingkatnya santri ke tingkat yang lebih tinggi ditentukan dari penguasaannya terhadap kitab kuning. Sistem belajarnya menggunakan sistem bandongan dan sorogan. Metode bandongan dan sorogan inilah yang mengindikasikan kecermatan dan ketelitian terhadap kemampuan santri dalam menguasai sebuah kitab secara detail<sup>579</sup>

Pada metode sorogan, pendekatan individual menjadi pendekatan yang akurasi kedetailannya cukup valid. Demikian pula pada pembelajaran membaca al-Qur'an (mengaji), yang jadwalnya dilakukan setiap hari sehabis shalat magrib berjama'ah. Para santri akan maju satu per satu dihadapan guru/santri senior untuk membaca al-Qur'an lalu akan disimak oleh guru/santri senior tersebut, sehingga akan tahu mana yang benar dan mana yang keliru.<sup>580</sup>

*Ketiga*, simbol-simbol. Ketelitian dan perhatian secara detail juga terlihat dari penggunaan kitab kuning yang dijadikan rujukan dalam pembelajaran diniyah. Seperti halnya pondok pesantren lain, distingtifitas pondok pesantren dari lembaga pendidikan yang lain adalah pembelajaran kitab-kitab klasik yang ditulis dengan bahasa Arab. Menurut Ustaz Yahya, pembelajaran kitab kuning dipelajari secara bertahap dari tingkat paling rendah, sedang, sampai tingkat paling tinggi. Masing-masing tahap membahas setiap permasalahan secara detail. Sebagai contoh kitab tajwid, yaitu kitab yang mempelajari tata cara membaca al-Qur'an secara tepat dan fasih.

Pada tingkat rendah santri akan mempelajari tentang *makhraj* yaitu tempat keluarnya huruf hijaiyah, dilafalkan satu per satu dari huruf alif sampai ya dengan tepat terutama untuk huruf-huruf yang hampir mirip. Guru-guru akan melihat langsung cara membaca huruf-huruf hijaiyah dari santri secara satu per satu. Selain makhraj, pelajaran tajwid juga

---

<sup>579</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I pada hari Minggu tanggal 19 Juli 2020

<sup>580</sup>Hasil observasi aktivitas santri tanggal 16 dan 29 Juli, 8 dan 13 Agustus 2020

mempelajari sifat huruf, hukum-hukum huruf, mad, waqaf, dan pada tingkat paling tinggi akan mempelajari *garib wa musykilat* yaitu bacaan-bacaan al-Qur'an yang sulit dan tidak biasa. Contoh lainnya pada pelajaran tata bahasa Arab, materi meliputi nahwu dan *şarf*.

Masing-masing mempelajari tentang gramatikal kalimat bahasa Arab, dimana ilmu nahwu membahas tentang perubahan harakat akhir dalam sebuah kalimat yang menentukan kedudukan dan maknanya, dan ilmu *şarf* membahas tentang perubahan bentuk kata di dalam bahasa Arab. Keduanya mempelajari tata bahasa Arab secara detail, agar bisa diketahui makna yang terkandung dalam bahasa Arab seperti al-Qur'an, dan agar tidak keliru dalam memaknainya.<sup>581</sup>

Selain simbol kitab di atas, terdapat juga simbol fisik berupa papan-papan pamflet yang berisi tulisan-tulisan motivasi dan ucapan-ucapan masyayikh yang bertujuan untuk mengingatkan para santri dan menjadi motivasi dalam menjalani hidup. Tulisan-tulisan ini diletakkan di depan kelas kelas.<sup>582</sup> Menurut Ibu Safdaiyanti, tulisan-tulisan motivasi tersebut cukup berpengaruh bagi orang yang membacanya, karena dapat memberikan semangat, motivasi dan pengingat.

*Keempat*, Interaksi dan komunikasi. Komunikasi dan interaksi yang terjalin di Pondok Pesan Darusy Syafi'iyah juga berlangsung secara intensif. Dimana pengasuh, guru-guru dan santri tinggal dan menetap dalam satu lingkungan. Selama 24 jam full santri-santri berada dibawah pengasuhan dan pengawasan langsung pengasuh dan guru-guru. Hal tersebut menjadikan intensitas pertemuan yang cukup tinggi sehingga pengasuh dan guru dapat mengenali santri-santrinya secara detail.

Bentuk komunikasi antar pengasuh, guru dan santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terjalin ketika dalam proses pembelajaran baik pembelajaran di kelas-kelas ataupun saat pengajian kitab dan al-Qur'an di masjid. Selain itu juga terjalin dalam keseharian pergaulan di

---

<sup>581</sup>Wawancara dengan Ustaz Yahya tanggal 16 Juli 2020

<sup>582</sup>Observasi lingkungan pondok pesantren tanggal 26 dan 30 Juni 2020

pondok pesantren antara pengasuh, guru dan santri. Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun. Pengasuh dan guru guru begitu mengayomi para santri dan siap memberikan bantuan yang dibutuhkan. Seperti ketika ada santri yang sakit, guru guru yang cukup telaten mengurusnya dan bila diperlukan akan dirujuk ke pusat kesehatan terdekat. Para santri pun menghormati pengasuh dan guru-guru sebagaimana menghormati orang tua mereka.<sup>583</sup>

Menurut Ustadz Muhammad Danial, guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memang dimotivasi untuk peduli dan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan pondok pesantren. Dalam proses pembelajaran dan pembiasaan santri, perhatian terhadap hal-hal yang detail itu sangat ditekankan terutama berkaitan dengan perkembangan santri, baik dari segi pembelajaran maupun sopan santun.<sup>584</sup>

Sebagai contoh, ketika ada santri yang tidak masuk ke kelas, maka guru yang mengajar akan mencari tahu penyebabnya dan mencari ke asrama serta dicari tahu sebab kealpaannya. Contoh lainnya, ketika ada santri yang melanggar peraturan, maka guru-guru tidak langsung memberikan sanksi, akan tetapi dinasehati dan dicari tahu penyebab santri melakukan pelanggaran. Unsur pembinaan menjadi fokus utama dalam rangka mendidik santri menjadi insan *salih akrom*.<sup>585</sup>

Pada waktu-waktu tertentu, bagian keamanan akan melakukan pemeriksaan dengan menyisir ke kamar-kamar guna mengontrol benda-benda yang tidak boleh dimiliki oleh santri selama mondok seperti *handphone*, buku-buku porno, senjata tajam, barang-barang perhiasan, obat-obat terlarang dan lain-lainnya. Setiap malam, guru-guru juga akan melakukan pengontrolan di sekitar pondok, untuk menghindari hal-hal

---

<sup>583</sup>Observasi aktivitas santri tanggal 26 dan 30 Juni, 16, 19 dan 29 Juli, 8, 10 dan 13 Agustus 2020

<sup>584</sup>Wawancara dengan Ustadz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 Juni 2020

<sup>585</sup>Ibid

ataupun kejadian yang tidak diinginkan, seperti adanya santri yang berkhawatir ataupun santri yang kabur keluar pondok.<sup>586</sup>

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah telah menjalani peran pendidikan dan pengasuhan sekaligus, sehingga segala hal yang diperlukan oleh santri berkaitan dengan perkembangan pemahaman keagamaan telah diperhatikan secara detail. Hal tersebut cukup berdampak pada kepuasan bagi guru-guru dalam mengajar, dimana guru-guru merasa nyaman tinggal dan bekerja di lingkungan yang religius dengan akhlak dan tingkah laku santri yang jauh dari karakter kurang baik. Religiusitas santri yang lahir dari pembelajaran dan pembiasaan sehari-hari, menimbulkan kesan tersendiri bagi guru-guru, terlebih lagi guru-guru dengan latar belakang pendidikan umum dan juga mengajar di sekolah-sekolah umum. Kesan tersebut berbeda jauh dengan kondisi yang dialami dan ditemui di luar pondok pesantren. Realitas inilah, yang melahirkan sisi kepuasan yang tidak hanya dinilai dari materi semata.

### **3) Orientasi hasil (*Outcome Orientation*)**

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga lebih menekankan proses dari pada hasil. Dengan keyakinan, bila proses yang dijalankan berjalan maksimal, maka hasil yang diperoleh juga bisa maksimal.<sup>587</sup> Orientasi hasil Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah belum dijelaskan secara spesifik dalam suatu formulasi tujuan yang tertulis. Formulasi tujuan hanya diintegrasikan dalam proses pembelajaran tanpa dijelaskan dalam bentuk tujuan instruksional khusus, dan hanya mengacu pada Visi dan Misi Pondok Pesantren secara umum.<sup>588</sup>

---

<sup>586</sup>Wawancara dengan Ustaz yahya tanggal 16 Juli 2020

<sup>587</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 Juni 2020

<sup>588</sup>Dokumentasi Profil Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah Tahun 2019/2020



Program jangka pendek dan jangka panjang belum dirumuskan secara jelas sehingga standarisasi kurikulum terkesan berjalan apa adanya dan hanya berpedoman pada kebiasaan yang ada selama ini. Inovasi-inovasi yang dilakukan seperti adanya program *tahassus*, belum dirumuskan secara manajerial, sehingga perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program juga belum menunjukkan peningkatan yang terarah.

Pengelolaan manajemen yang juga masih bersifat tradisional dan kolektif pasif (kolektivitas kepemimpinan didominasi oleh pimpinan dan keluarga), sumber daya manusia dan sarana serta prasarana yang belum memadai menjadi salah satu penyebab utama belum terarahnya orientasi hasil di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini. Menurut Ustaz Muhammad Danial, orientasi proses menjadi hal utama di Pondok Pesantren ini, jadi hasil tergantung dari proses yang dilaksanakan. Semakin baik proses yang dijalankan maka hasilnya juga akan tercapai secara maksimal. Karena itulah, tujuan pembelajaran santri di pondok pesantren belum dirumuskan secara eksplisit. Orientasi pendidikan lebih menekankan pada *amaliyah* sebagai implementasi dari pengetahuan yang telah diperoleh oleh para santri dalam mempelajari kitab-kitab dan pembelajaran formal yang diajarkan.

Meskipun demikian, dari hasil observasi dan wawancara dapat dilihat bahwa sistem pembelajaran di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup integratif, artinya memiliki keterpaduan antara pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler, sehingga mampu memadukan antara keunggulan sistem pembelajaran pondok pesantren dalam satu paket, yaitu integrasi antara iman, ilmu dan amal yang termanifestasi baik dalam teori maupun praktek. Hal ini terlihat dari budaya yang tercipta di kalangan santri yang sudah menjadi kebiasaan-kebiasaan sehari-hari.

Pembelajaran yang dilaksanakan juga sudah komprehensif artinya sudah menyeluruh dan komplit yang mengasah dan mengerahkan semua kemampuan santri baik dari segi intelektualitas, spiritualitas, mentalitas dan fisik. Hal ini terindikasi dalam keseharian santri yang hidup mandiri

dan disiplin dalam menjalankan jadwal kegiatan yang telah ditentukan oleh pondok pesantren.<sup>589</sup>

Dari temuan-temuan lapangan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya yang menekankan orientasi hasil di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah belum dirumuskan secara jelas sehingga standarisasi kurikulum terkesan berjalan apa adanya dan hanya berpedoman pada kebiasaan yang ada selama ini. Pondok Pesantren Darus Syafi'iyah lebih menekankan pada proses yang jalankan, dengan pandangan bahwa optimalisasi pelaksanaan proses akan menghasilkan tujuan yang diharapkan secara maksimal.

#### **4) Orientasi masyarakat (*People Orientation*)**

Sebagaimana Pondok Pesantren Zuhijjah, orientasi masyarakat di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga diartikan sebagai kecenderungan pada semua kepentingan guru dan santri dalam pondok pesantren tersebut. Dari data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa orientasi masyarakat di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terindikasi dari banyaknya waktu pembelajaran untuk kurikulum pondok pesantren dibandingkan kurikulum formal. Hari Selasa sampai dengan Jumat adalah jadwal pelajaran Pondok Pesantren yang mempelajari materi-materi berbasis kitab kuning. Hari Senin dan Sabtu adalah jadwal pelajaran formal di MTs dan MA. Untuk sore hari diisi dengan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan kepesantrenan, dimulai pukul 14.00 s/d 16.00 WIB (Sore), dan pukul 20.00 s/d 22.30 WIB. Sedangkan hari Ahad menjadi hari libur bagi santri dan segenap civitas pesantren.<sup>590</sup>

Dominasi tersebut masih ditambah lagi dengan adanya kelas *tahassus*, dimana ada kelas khusus bagi santri yang ingin memperdalam pembelajaran kitab kuning. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa santri-

---

<sup>589</sup>Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 26 Juni 2020, dan observasi tanggal 19 dan 29 Juli, serta 8 Agustus 2020

<sup>590</sup>Dokumentasi jadwal kegiatan harian santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tahun 2019/2020

santri yang masuk kelas *tahassus* ini tidak perlu lagi mengikuti pembelajaran formal sebagaimana yang lainnya. Dengan melaksanakan pembelajaran salafiyah selama empat hari, menegaskan bahwa Pondok Pesantren memprioritaskan kepentingan santri dalam hal pendalaman ilmu-ilmu agama, yang didukung dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pembiasaan yang mengutamakan pada kebutuhan santri dalam mendalami ilmu-ilmu agama tersebut. Sementara pembelajaran dengan kurikulum formal yang dilaksanakan dua hari, menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap ingin membekali para santri dengan keilmuan umum yang bisa berguna bagi kehidupan santri mendatang, meskipun dengan waktu yang relatif sedikit.<sup>591</sup>

Maka jika melihat aktivitas santri sehari-hari, dapat dipastikan bahwa semua perilaku/aktivitas santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tidak jauh dari segala hal yang berbau religius yang berguna bagi penanaman dan pemahaman nilai-nilai agama. Para santri beraktivitas dari bangun tidur sampai tidur kembali sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak pondok. Pemberlakuan aturan tersebut berlaku untuk Perhatian ini dapat dilihat dari adanya pelatihan-pelatihan keagamaan yang dikhususkan untuk guru-guru.

Selain itu, pihak pimpinan selalu memberikan perhatian dan kepedulian untuk menciptakan rasa nyaman di kalangan guru-guru. Karena secara materi, pihak pondok pesantren tidak mampu memberikan yang lebih disebabkan keterbatasan dana yang dimiliki.<sup>592</sup> Hal ini terlihat dari obrolan guru-guru dan pimpinan yang berlangsung santai dan kekeluargaan ketika istirahat di ruang kantor. Atau ketika suatu kali ada guru-guru yang ingin mengadu dan berkeluh kesah baik yang berkaitan dengan santri ataupun pribadi, pihak pimpinan dengan tangan terbuka menerima guru-guru tersebut secara kekeluargaan.<sup>593</sup>

---

<sup>591</sup>Observasi tanggal 19 dan 29 Juli, serta 8 Agustus 2020

<sup>592</sup>Ibid

<sup>593</sup>Observasi kegiatan guru tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 Agustus 2020

Sama halnya seperti Pondok Pesantren Zuhijjah, hal terpenting lainnya berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah, dimana guru-guru junior akan dikirim ke beberapa pondok pesantren di Pulau Jawa demi pendalaman terhadap kitab kuning. Sementara untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal, pihak pondok pesantren hanya memberikan izin belajar tanpa bantuan biaya, dikarenakan keterkaitan kebutuhan pendidikan biasanya diperlukan oleh guru-guru sesuai dengan sekolah pangkalannya.

Melalui budaya *tafaqquh fi al din* dan budaya *ukhuwah* di atas, menunjukkan bahwa kepedulian Pondok Pesantren terhadap perkembangan santri-santri dan guru-guru sangat tinggi. Dengan segala keterbatasan yang ada, pondok pesantren selalu berusaha semaksimal mungkin dalam pembinaan santri-santri dan guru-guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berorientasi pada kepentingan para santri dan guru sebagai masyarakat yang tinggal di pondok pesantren tersebut.

##### **5) Orientasi tim kerja (*Team Orientation*)**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa tim kerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih mengedepankan keluarga, dimana kepengurusan pondok pesantren semuanya diserahkan kepada pihak keluarga dari pendiri pondok pesantren, meskipun pihak pimpinan tetap menerima masukan-masukan dari guru-guru yang bukan dari anggota keluarga, selama masukan tersebut sesuai dengan visi dan misi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah kepemimpinan semi otokratis dimana

di satu sisi, pemimpin menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sementara di sisi lain, pemimpin tetap menerima masukan dan pendapat dari bawahan berkaitan dengan pengembangan pondok pesantren.

Hal ini terlihat dari kepengurusan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang terdiri unsur keluarga. Menurut Ustaz Muhammad Danial, alasan disusunnya kepengurusan dari pihak keluarga adalah untuk mempermudah komunikasi dan kesamaan prinsip sebagaimana yang telah diamanahkan oleh pendiri pondok pesantren tersebut.<sup>594</sup>

Sementara itu tugas kerja dan wewenang kepengurusan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, menurut Ustaz Muhammad Danial tidak disebutkan secara tertulis, tetapi hanya tugas-tugas secara umum yaitu sebagai pembina dan koordinator, yang disampaikan dalam rapat-rapat program kerja dan pelaksanaannya dilaksanakan oleh OPPD (Organisasi Santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah). Sebagai sebuah lembaga yang berada di bawah sebuah yayasan, susunan kepengurusan di Pondok Pesantren darusy Syafi'iyah terdiri dari pembina, pengawas, pengurus yayasan dan pengurus Pondok Pesantren.

Untuk pembina, tugas utamanya adalah sebagai penanggung jawab roda yayasan dari mulai penetapan anggaran dasar, pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan pengawas, penetapan kebijakan-kebijakan umum dan program kerja, dan penetapan keputusan penggabungan ataupun pembubaran yayasan. Tugas dan tanggung jawab pengawas adalah sebagai *controlling* dengan memberikan masukan, saran dan kritik serta nasihat-nasihat kepada pengurus dalam menjalankan tugas kerjanya.

Tugas pengurus yayasan diantaranya bertanggung jawab penuh atas kepengurusan yayasan untuk kepentingan dan tujuan yayasan yang dijalankan dengan baik. Selain itu pengurus yayasan juga bertanggung jawab terhadap pengangkatan dan pengkoordiniran pengurus kegiatan di

---

<sup>594</sup>Wawancara dengan KH Muhammad Danial tanggal 26 Juni 2020

pondok pesantren, yang terdiri pimpinan, kepala bagian bendahara, kepala bagian pendidikan, kepala bagian asrama, kepala bagian umum, kepala bagian sumber daya manusia (sdm), kepala Madrasah Aliyah, dan Kepala Madrasah Tsanawiyah.<sup>595</sup>

Jadi, pembagian tugas kerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih bersifat umum, dan pengalokasian secara spesifik diserahkan kepada OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah) selaku pengurus pondok pesantren yang langsung berhubungan dengan keseharian santri. Pengurus Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah hanya bertanggung jawab terhadap pembinaan, pengkoordiniran, dan pengontrolan semua kegiatan di pondok pesantren.

Meskipun demikian, kekompakan kerja guru-guru dapat terlihat dari adanya kerja sama dalam setiap kegiatan yang diadakan pihak pondok pesantren. Hal itu disebabkan sebagian besar guru-guru adalah alumni pondok pesantren ini, yang notabene mengedepankan budaya patuh kepada kyai dalam menjalankan setiap perintah yang ada.<sup>596</sup> Jadi, meskipun tim kerja (kepengurusan) dipegang oleh pihak keluarga, dalam implementasinya, kerja sama di antara guru-guru tetap kompak. Kebersamaan dan kekeluargaan yang tercipta menjadi salah satu faktor yang menumbuhkan kenyamanan di kalangan guru-guru.

## **6) Agresif dalam bekerja (*Aggressiveness*)**

Sebagaimana telah dijelaskan tentang teori agresif dalam bekerja di atas, maka dalam sebuah organisasi, kinerja yang tinggi dapat dihasilkan apabila anggota organisasi memiliki kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dibutuhkan yang diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Selain itu, ketahanan fisik juga menjadi faktor penting yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>595</sup>Ibid

<sup>596</sup>Observasi kegiatan guru tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 Agustus 2020

Berkaitan dengan teori tersebut, dari data dokumentasi dapat dijelaskan bahwa kualifikasi keahlian guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah telah memenuhi kebutuhan. Guru-guru mengajar sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki. Diketahui bahwa guru dan dewan asatidz Pondok pesantren Darusy Syafiiyah berjumlah 30 orang yang terdiri dari 11 orang guru Perempuan dan 19 orang guru Laki – laki. Latar belakang pendidikan Guru adalah strata 1 ( S.I ), D II, D III, dan alumni berbagai pondok pesantren di pulau Jawa dan Sumatera, serta alumni Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah sendiri, yang tentunya diutamakan yang mampu menguasai bahasa dan literatur arab serta Kitab Kuning.

Guru-guru yang mengajar mata pelajaran agama/pondok pesantren, memang lulusan dari pondok pesantren baik alumni dari Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sendiri, maupun lulusan dari Jambi ataupun Pulau Jawa. Sementara guru-guru yang mengajar mata pelajaran formal sudah sesuai dengan lulusan dari Universitas yang jurusannya linier.<sup>597</sup> Dari hasil observasi, sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>598</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup baik.<sup>599</sup>

Agresifitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah juga terlihat dari kerja keras guru-guru dalam bekerja mengurus dan membina santri-santri selama 24 jam full siang dan malam, terutama untuk guru-guru yang tinggal di lingkungan pondok pesantren. Kebersamaan menjadi prinsip utama guru-guru dalam melakukan pembinaan dan pengontrolan terhadap kegiatan santri sehari-hari. Meskipun guru yang membina dan

---

<sup>597</sup>Dokumentasi Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun Pelajaran 2019/2020

<sup>598</sup>Hasil observasi Obsevasi tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 Agustus 2020

<sup>599</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Zulhijjah bulan Januari sampai dengan bulan Mei Tahun 2020

mengontrol sudah terjadwal, tetapi guru-guru lain tetap merasa bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan santri, dan dengan suka rela tetap bahu membahu mengurus santri.<sup>600</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sudah memiliki kualifikasi keahlian yang dibutuhkan, disiplin yang baik dalam mengajar, dan memiliki sikap bekerja keras serta bersungguh-sungguh dalam mendidik dan membina santri-santri. Dengan budaya pengabdian, guru-guru rela dan ikhlas bekerja siang dan malam dalam membina dan mengasuh santri-santri meskipun tanpa imbalan materi yang memadai. Hal tersebut mengindikasikan, kesungguhan dan kerja keras guru-guru dalam bekerja di PONDOK Pesantren Darusy Syafi'iyah.

### **7) Stabilitas kerja (*Stability*)**

Pondok pesantren Darusy Syafi'iyah yang berdiri pada tanggal 19 Mei 1988 tersebut, merupakan salah satu pondok pesantren yang tetap konsisten (*istiqamah*) dalam budaya *tafaqquh fi al dīn*, yang menjadikan kitab kuning sebagai *great tradition* dalam menggali ajaran-ajaran Islam. Meskipun modernisasi telah mampu membawa perubahan pada pola pendidikan di pondok pesantren tersebut, akan tetapi pembelajaran tradisional dengan kurikulum pondok pesantrennya tetap menjadi dominasi utama, bahkan saat ini semakin ditingkatkan melalui kelas *tahassus*.

Sebagaimana dijelaskan oleh Ustaz Muhammad Danial, bahwa Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap istiqomah dengan motto '*al Muhafazhotu bil Qodiiimissholih wal Akdzi Bil Jadidil Ashlah*', yaitu tetap menjaga budaya lama yang baik dan mengambil budaya baru yang lebih baik.<sup>601</sup> Prinsip tersebut menjadi salah satu landasan dasar bagi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dalam menjaga stabilitas program

---

<sup>600</sup>Wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto dan Muhammad Karomi tanggal 19 Juli 2020

<sup>601</sup>Ibid



pendidikannya dengan tidak mengesampingkan kedinamisan yang ada. Hal tersebut tentunya berpengaruh bagi stabilitas kerja guru-guru yang mengajar.

Dalam implementasinya, stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap berpegang pada pemahaman yang utuh tentang tujuan dari pondok pesantren tersebut dan pengendalian mental dan niat yang ikhlas dalam membangun pondok pesantren. Menurut Ustaz Muhammad Danial, guru-guru yang bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, baik yang mengajar di diniyah maupun di sekolah formal, baik yang lulusan dari pondok pesantren maupun lulusan perguruan tinggi, diharuskan memahami prinsip dasar yang dianut oleh pondok pesantren ini, dimana sejak awal berdiri, sistem pendidikan yang diterapkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, walaupun menggunakan kurikulum formal juga, akan tetapi kurikulum pondok pesantren tetap diutamakan. Maka, kemampuan santri di bidang penguasaan kitab kuning harus lebih menonjol.<sup>602</sup>

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru-guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah baik yang guru formal maupun guru diniyah, tetap istiqomah menjalankan proses pembelajaran terhadap santri dengan berpijak pada prinsip dasar untuk memperdalam pemahaman agama. Dalam hal ini, keseharian guru baik dalam interaksi secara formal di kelas maupun non formal di luar kelas, tetap mengedepankan budaya *uswah hasanah* yaitu memberi contoh yang baik yang terlihat dari ucapan yang lemah lembut dan sopan, pakaian yang sopan, taat menjalankan perintah agama, dan menjauhi hal-hal yang tidak pantas baik secara normatif maupun adat budaya.

### **c. Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Desa Simpang Kubu Kandang Kecamatan Pelayung**

#### **1) Inovatif memperhitungkan resiko (*Innovation and Risk Taking*)**

---

<sup>602</sup>Wawancara dengan KH. Muhammad Danial, M.Pd.I tanggal 19 Juli 2020

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat dilihat bahwa inovasi guru-guru secara personal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga tidak terlalu menonjol. Hal ini dikarenakan sistem manajemen pondok pesantren yang otoritatif, dimana sentral kepemimpinan berada di tangan kiai dan keluarga, sehingga pusat keseluruhan kebijakan dan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan manajerial dan sistem, ditentukan oleh kiai dan keluarganya. Kalaupun ada inovasi yang bisa dilakukan oleh guru harus terlebih dahulu mendapat persetujuan dari pihak pondok pesantren, atau inovasi yang sifatnya tidak merubah sistem, seperti pembaharuan metode pengajaran di kelas-kelas formal berkaitan dengan kurikulum formal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat diketahui beberapa inovasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, diantaranya: *pertama*, inovasi sistem pembelajaran. Pada awal berdiri tahun 2003, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menyelenggarakan sistem pendidikan salafiyah antara Bapak Ky. M Rouyani Jamil sebagai pimpinan bersama 50 orang santri. Sistem pembelajaran salafiyah tersebut berlangsung selama kurang lebih satu tahun. Akan tetapi, tuntutan zaman dan tuntutan masyarakat menginginkan santri yang ahli dalam bidang agama sekaligus mengikuti perkembangan zaman, sehingga tidak termarginal dan terkesan kolot. Untuk itulah, modernisasi kurikulum juga dilakukan oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dimana selain sistem pendidikan salafiyah yang mengacu pada kitab-kitab salaf, pondok pesantren tersebut juga membuka kelas formal yang mengacu pada kurikulum nasional.<sup>603</sup>

Dari data dokumentasi, diketahui bahwa lembaga pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terdiri dari: Pendidikan Formal, berupa MTs (Madrasah Tsanawiyah) dan MA (Madrasah Aliyah) Swasta Irsyadul 'Ibad, Pendidikan Non Formal, berupa pemberian dasar keahlian pada santri melalui pelatihan dasar keahlian, yaitu praktek pertanian.

---

<sup>603</sup>Buku Kode Etik Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

Seperti menanam sayur mayur, sawit dan buah-buahan, praktek peternakan, seperti penggemukan sapi dan pengembangan sapi, dan praktek memelihara ayam kampung. Untuk menunjang kegiatan operasional dan pelayanan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sedang berupaya melalui kegiatan Usaha Ekonomi Produktif (UEP) yaitu: pertanian, perikanan, peternakan, dan program usaha seperti: Waserda, Perbengkelan motor dan depot air minum isi ulang.<sup>604</sup>

*Kedua*, inovasi program pengembangan. Di dalam Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dijelaskan bahwa di samping menjadi agen *taffaqquh fi al dīn*, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga menjadi agen pengembangan masyarakat. Peran serta dan kontribusi pondok pesantren dalam bidang ini tidak diragukan lagi. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya para alumni pondok Pesantren yang menjadi tokoh masyarakat, pejabat pemerintah serta profesi lainnya yang berhubungan langsung dengan pengembangan dan pendayagunaan masyarakat.<sup>605</sup>

Dalam hal ini Program Pengembangan Masyarakat oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad meliputi :

a) Program Pengembangan Santri

Pengembangan program prioritas ditekankan pada kegiatan mendidik para santri agar mampu memahami dan mendalami kitab-kitab klasik (salaf) dan modern (*'ašriyyah*) serta mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Program ini direalisasikan dengan mengadakan aktifitas musyawarah dan kajian kitab-kitab salaf, aktifitas *Muzakarah*, *Muhafazah* dan kegiatan lain yang dinilai mampu merealisasikan dan menyukseskan program prioritas.

Selain itu, dalam rangka mengupayakan peningkatan mutu keilmuan santri, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga menjalin kerjasama dengan dunia pendidikan yang lebih tinggi jenjangnya dan lembaga pendidikan lainnya, Kerjasama tersebut dilakukan dengan perguruan

---

<sup>604</sup>Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

<sup>605</sup>Ibid

tinggi yang ada di Propinsi Jambi seperti Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Jambi dan Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari.

Peningkatan profesionalisme guru juga menjadi prioritas program pengembangan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yaitu dengan menjalin kerjasama dengan Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama yang membidangi pendidikan dan Pondok Pesantren lainnya. Dengan kerjasama ini para asatidz memperoleh kesempatan mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan pelatihan-pelatihan. Para Asatidz juga didorong dan diberi kesempatan mengikuti seminar di berbagai bidang yang diselenggarakan beberapa pihak terkait.<sup>606</sup>

#### b) Program Pengembangan Masyarakat

Berdasarkan buku Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad,<sup>607</sup> disebutkan bahwa salah satu pengembangan di pondok pesantren tersebut adalah pengembangan masyarakat. Hal tersebut dilatarbelakangi pada kebutuhan santri setelah lulus dari pondok pesantren dan hidup di masyarakat, membutuhkan keahlian-keahlian khusus sebagai bekal. Karena itu pihak pondok pesantren memberikan pelatihan khusus dan kesempatan magang di beberapa tempat yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan kepentingan pengembangan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Beberapa Asatidz dan santri dikirim untuk mengikuti beberapa pelatihan yang diadakan oleh Instansi-instansi pemerintah seperti dinas kesehatan, dinas pertanian, dinas peternakan dan perikanan.

Untuk program pemberdayaan SDM pondok pesantren di masyarakat, pondok pesantren juga menyelenggarakan pengajian mingguan dan bulanan untuk masyarakat sekitar yang langsung diasuh oleh Ky. Rouyani Jamil sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Hal ini merupakan bentuk kepedulian terhadap pendidikan agama Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad kepada masyarakat sekitar lokasi

---

<sup>606</sup>Ibid

<sup>607</sup>Ibid

Pesantren. Dengan begitu pondok pesantren menjalankan fungsi fasilitator dalam pendidikan agama di masyarakat.

Dalam hal ini pondok pesantren juga menjalankan perannya sebagai agen perubahan sosial (*agent of social change*), dimana Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dituntut untuk memproduksi manusia yang berakhlakul karimah, beriman dan bertaqwa serta mampu menjadi embun penyejuk di atas kondisi dekadensi moral di masyarakat, dengan usaha mengenalkan dan mendekatkan masyarakat kepada ajaran agama.

Dengan demikian, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad diharapkan tidak hanya sekedar menjadi lembaga keagamaan dan pendidikan saja, tetapi juga sebagai lembaga pengembangan masyarakat. Dengan multifungsi seperti ini Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad akan menjadi pusat unggulan, baik dalam hal pendidikan keislaman maupun pengembangan masyarakat.

Maka dalam upaya program pengembangan ini, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menyusun program kerja yang terdiri dari program kerja jangka pendek dan program kerja jangka panjang, dengan uraian sebagai berikut:

#### (1) Program Kerja Jangka Pendek

Program-program kerja rutin Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang berkaitan langsung dengan masyarakat, di antaranya: menampung dan membiayai seluruh kebutuhan hidup serta pendidikan bagi anak-anak yang kurang mampu, pembinaan dan bimbingan rohani bagi masyarakat dan pengurus pondok pesantren dalam program pengajian rutin 2x seminggu, dan hubungan kemitraan dengan berbagai pihak guna dapat bersama-sama membangun dan mengembangkan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

#### (2) Program Kerja Jangka Panjang

Program jangka panjang Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yaitu: membangun fasilitas Pondok Pesantren secara lengkap dan terpadu, mengadakan rencana kerja sama pengelolaan pondok pesantren dengan

pondok pesantren dari pulau Jawa, membangun kerjasama lokal dengan warga muslim di propinsi lain, mengembangkan kawasan wisata rohani, dan mendidik santriwan dan santriwati yang mandiri dan berdedikasi dan berguna bagi Agama, Nusa dan Bangsa.<sup>608</sup>

*Ketiga*, inovasi budaya. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menganut sistem manajemen yang otoritatif, dimana sentral kepemimpinan berada di tangan kyai dan keluarga. Sehingga semua keputusan dan kebiasaan yang ada di pondok pesantren tersebut juga mengacu pada kebiasaan kyai/pimpinan. Menurut KH. Rou. Abd. Majid, pada awalnya budaya yang ada di pondok pesantren ini didominasi oleh budaya Jambi terutama bahasa, dikarenakan sebagian besar santri berasal dari suku Melayu Jambi.

Akan tetapi seiring waktu, budaya tersebut perlahan mulai terkikis dan didominasi dengan budaya santri Jawa, seperti penggunaan bahasa Jawa yang menjadi salah satu bahasa wajib di pondok pesantren tersebut, berjalan menggunakan lutut ketika masuk ke *ndalem* (rumah Kyai/guru), membalikkan sandal guru ketika berada dalam sebuah ruangan, menunduk ketika bertemu dengan guru di jalan (untuk santri putri ketika bertemu guru laki-laki atau santri putra ketika bertemu guru perempuan), dan bersalaman dengan mencium tangan bolak balik (bila santri perempuan bertemu guru perempuan atau santri laki-laki bertemu guru laki-laki).

Alasan perbaikan akhlak santri menjadi pemicu inovasi budaya tersebut. Inovasi tersebut juga dilakukan secara bertahap, yang diawali dengan datangnya guru-guru salaf dari pondok pesantren di pulau Jawa, yang memberikan contoh, lalu diikuti oleh santri-santri. Bahkan untuk bahasa Jawa, yang digunakan adalah bahasa Jawa *kromo* (bahasa halus), dimana memang bahasa tersebut dipelajari mufrodatnya (kosa

---

<sup>608</sup>Ibid

kata) oleh para santri dan dijadikan bahasa wajib dalam keseharian secara bergiliran sebagaimana bahasa Arab dan bahasa Inggris.<sup>609</sup>

Dari hasil observasi juga dapat dilihat bahwa santri-santri cukup fasih menggunakan bahasa Jawa meskipun berasal dari orang Jambi asli. Bahasa Jawa digunakan sebagai percakapan sehari-hari baik dengan sesama teman maupun dengan guru-guru. Bahasa Jawa ini digunakan secara bergiliran dengan bahasa Inggris dan bahasa Arab. Dalam keseharian juga dapat dilihat bahwa santri-santri berjalan menggunakan lutut ketika masuk ke *ndalem* (rumah Kyai/guru), membalikkan sandal guru ketika guru berada dalam sebuah ruangan, menunduk ketika bertemu dengan guru di jalan (untuk santri putri ketika bertemu guru laki-laki atau santri putra ketika bertemu guru perempuan), dan bersalaman dengan mencium tangan bolak balik (bila santri perempuan bertemu guru perempuan atau santri laki-laki bertemu guru laki-laki). Keberadaan budaya santri Jawa yang dibiasakan di pondok pesantren ini, memang menjadikan santri lebih baik dalam *unggah ungguh* (sopan santun) dan lebih halus dalam berbicara. Santri-santri sendiri taat dan patuh dengan semua peraturan yang ada.<sup>610</sup>

Berdasarkan realitas di atas, dapat dilihat bahwa santri-santri Irsyadul 'Ibad memiliki sisi lebih yang tidak ditemu santri-santri di pondok pesantren lain. Kelebihan tersebut tentu pada awalnya cukup beresiko, dimana penerapan budaya santri Jawa, bisa saja mengurangi ketertarikan orang-orang Jambi asli untuk memasukkan anaknya ke Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, akan tetapi hal tersebut malah menjadi daya tarik tersendiri yang membuat pondok pesantren tersebut semakin diminati. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah santri baru setiap tahunnya.<sup>611</sup>

---

<sup>609</sup>Wawancara dengan dengan Kiai Mhd. Rou. Abd. Majid, S.Pd.I pada hari Jum'at tanggal 28 Agustus 2020

<sup>610</sup>Observasi kegiatan santri tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>611</sup>Dokumentasi santri baru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

*Keempat*, inovasi sistem pembagian asrama. Menurut Bapak Sahadat, S.Pd.I, pada awalnya pembagian asrama santri ditentukan berdasarkan kelas. Mulai tahun 2015, pembagian santri ditentukan berdasarkan asal daerah, dengan pertimbangan optimalisasi program ekstrakurikuler sesuai kebutuhan masing-masing daerah. Kamar-kamar tersebut diberi nama sesuai dengan nama daerah santri, seperti kamar Batang Hari 1, kamar Jambi 1, kamar Muaro Jambi 1, dll.

Alasan penamaan kamar dengan nama daerah asal santri tersebut berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler di masing-masing daerah yang berbeda. Jadi, masing-masing kamar akan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan kebiasaan/tradisi yang ada di daerahnya. Contohnya ekstrakurikuler hadroh hanya dilaksanakan oleh kamar Tanjab, karena memang hanya daerah tersebut yang sering menyelenggarakan kesenian hadroh, dan lainnya.<sup>612</sup>

*Kelima*, inovasi lembaga *tahfiz* al-Qur'an. Menurut Kyai Abdul Madjid, mulai tahun 2012 lembaga *tahfiz* al-Qur'an menjadi program unggulan di Pondok Pesan Irsyadul 'Ibad. Dimana program ini dikelola untuk santri-santri yang bercita-cita menjadi penghafal al-Qur'an. Pada awalnya lembaga ini hanya berupa kegiatan ekstrakurikuler yang tidak terprogram secara khusus, hanya dilaksanakan untuk menyalurkan kemauan dan minat santri. Tetapi melihat antusiasme santri dan orang tua dalam menghafalkan al-Qur'an, membuat pihak pondok pesantren mengelola secara serius program ini agar dapat menghasilkan santri-santri yang hafal al-qur'an 30 juz.

Lembaga *tahfiz* al-Qur'an saat ini menjadi program unggulan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang mencetak santri-santri penghafal al-Qur'an. Oleh karena itu, santri-santri yang berminat untuk menghafalkan al-Qur'an diwajibkan untuk membawa kedua orang tuanya menghadap ke pengasuh, guna meminta izin dan restu bagi anaknya untuk masuk ke lembaga *tahfiz* al-Qur'an. Santri-santri tersebut juga harus memiliki

---

<sup>612</sup>Wawancara dengan Bapak Sahadat pada hari Kamis tanggal 17 September 2020



komitmen kuat untuk menghafalkan al-Qur'an sampai khatam 30 juz. Demi kelancaran santri-santri dalam menghafal, pihak pondok pesantren telah menyiapkan kamar khusus *tahassus* al-Qur'an, dan diizinkan tidak mengikuti pembelajaran formal secara keseluruhan, hanya mengikuti pembelajaran diniyah salafiyah dan mata pelajaran UN.<sup>613</sup>

Inovasi-inovasi di atas menjadikan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad semakin banyak peminatnya, sehingga setiap tahunnya santri baru bertambah terus, dan bahkan dari hasil tes masuk sebagian besar calon santri tidak diluluskan dikarenakan kekurangan fasilitas yang ada.<sup>614</sup> Ini mengindikasikan bahwa inovasi dengan memperhitungkan resiko telah menjadi budaya yang mewujudkan kepuasan kerja guru-guru.

## **2) Perhatian kepada masalah secara detail (*Attention To Detail*)**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat dilihat bahwa budaya teliti di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menjadi salah satu hal pokok yang diterapkan baik di kalangan guru-guru maupun di kalangan santri yang mengindikasikan bahwa guru-guru di pondok pesantren tersebut memperhatikan setiap permasalahan secara detail. Budaya tersebut telah dicontohkan oleh pimpinan dalam segala hal, terutama yang berkaitan dengan perkembangan santri-santri dan kemajuan pondok pesantren. Sebagaimana dijelaskan oleh Kyai Rou. Abdul Majid bahwa Abah (panggilan untuk KH. Rouyani Jamil Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad) selalu mengingatkan kepada guru-guru baik dalam setiap rapat ataupun ketika sedang berbincang-bincang santai dengan guru-guru, agar menjadikan santri-santri seperti anak sendiri yang perlu untuk diperhatikan semua aktivitas kesehariannya sedetail mungkin, baik yang berkaitan dengan kegiatan di asrama maupun pembelajaran di kelas.

---

<sup>613</sup>Wawancara dengan dengan Kia Mhd. Rou. Abd. Majid, S.Pd.I pada hari Jum'at tanggal 28 Agustus 2020

<sup>614</sup>Dokumentasi Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

Anak-anak adalah amanah yang harus dijaga dan diperhatikan dalam keadaan apapun.

Oleh karena itulah, pihak pondok pesantren telah menerapkan kebijakan pembagian tugas kepada guru-guru terutama yang mukim di sekitar pondok pesantren. Pembagian tugas berkaitan dengan jadwal mengontrol santri-santri dari mulai membangunkan pada subuh hari, mengontrol jama'ah shalat lima waktu, mengontrol santri ketika dalam pembelajaran di kelas, maupun kegiatan-kegiatan rutin lainnya, sampai dengan mengontrol santri di malam hari ketika hendak tidur.<sup>615</sup>

Pengontrolan itu bertujuan untuk memastikan keberadaan santri yang aktif dan yang tidak aktif dalam mengikuti kegiatan yang ditentukan oleh pondok, dan bila menemukan kendala cepat diketahui dan dicarikan solusinya. Seperti adanya santri yang sakit, maka segera ditangani oleh bagian kesehatan, dan bila dianggap parah akan segera dirujuk ke layanan kesehatan terdekat. Contoh lainnya, ketika ada santri yang kabur dan tidak ikut kegiatan, maka akan segera diketahui dan dalam kondisi tertentu bisa dijatuhkan hukuman yang setimpal guna menumbuhkan efek jera di kalangan santri.<sup>616</sup>

Budaya teliti dan peduli guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah direalisasikan dengan pendekatan personal dimana guru-guru memberikan perhatian secara individu santri. Hal ini seperti ketika santri belajar al-Qur'an dan mengaji kitab secara sorogan. Santri satu per satu akan manyetorkan bacaan al-Qur'an atau kitabnya kepada guru-guru yang telah ditentukan sesuai jadwal. Dalam hal ini guru akan menyimak dan membenarkan bacaan-bacaan yang keliru atau kurang tepat. Dengan demikian, guru akan tahu perkembangan santri secara satu per satu, dan hasil yang akan dicapai tentunya akan lebih maksimal, karena semua

---

<sup>615</sup>Wawancara dengan Kiai Rou. Abdul Majid tanggal 28 Agustus 2020

<sup>616</sup>Ibid

santri mendapatkan perhatian sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat dibina sesuai dengan kebutuhan santri.<sup>617</sup>

Contoh lainnya ketika ada masalah seperti pelanggaran tata tertib, santri-santri yang bermasalah akan dihadapkan dengan guru yang bertugas khusus di bagian keamanan. Pihak keamanan akan menginterogasi santri tersebut berkaitan dengan alasan atau sebab santri tersebut melanggar. Berdasarkan tata tertib, pelanggaran dan sanksi-sanksi yang ada di Buku Kode Etik maka santri tersebut akan dinasehati terlebih dahulu. Kemudian jika besok melanggar lagi akan dihukum sesuai dengan tingkat kesalahannya, yang semuanya sudah diatur secara detail.<sup>618</sup>

Implementasi tata tertib dan pelanggaran, dilakukan menggunakan pendekatan personal yang bertujuan dapat melahirkan pembiasaan-pembiasaan yang baik di kalangan santri tanpa terkecuali. Pembiasaan tersebut dikekalkan melalui penerapan kedisiplinan dan pemberian sanksi guna optimalisasi tata tertib yang telah ditetapkan. Pemberian sanksi dilakukan karena adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan santri terhadap tata tertib dan larangan-larangan.<sup>619</sup>

Dan dari semua pendekatan, pembiasaan, kedisiplinan dan keteladanan tersebut merupakan upaya pendidikan yang mengutamakan akhlak dan budi pekerti di atas segalanya. Karena secara normatif, Nabi Muhammad SAW., diutus ke dunia untuk menyempurnakan akhlak yang sempurna (*innamā bu'istū li utammima makārm al akhlāq*). Maka pendidikan di pondok pesantren juga menerapkan akhlak sebagai bekal utama yang harus dimiliki oleh seorang santri. Dengan demikian, budaya ketelitian dan kecermatan yang telah diuraikan di atas, dapat tercapai

---

<sup>617</sup>Observasi kegiatan santri tanggal 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12, dan 15 oktober 2020

<sup>618</sup>Buku Kode Etik Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

<sup>619</sup>Dokumen Buku Kode Etik Santri Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, hal. 9-13

tujuan penanaman kesadaran dari diri sendiri secara mudah dan terlaksana sebagaimana yang telah diharapkan.

### **3) Orientasi hasil (*Outcome Orientation*)**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, diketahui bahwa orientasi hasil di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah terarah dan jelas yang dituangkan dalam program jangka pendek, program jangka panjang dan program pengembangan masyarakat. Dibandingkan dengan Pondok Pesantren zulhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah merumuskan tujuan secara jelas dan terarah. Penekanan pada proses dan hasil berjalan seimbang, artinya proses dijalankan seoptimalkan mungkin untuk mencapai hasil yang sudah dirumuskan. Jadi, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program sudah terlaksana, sehingga dapat diambil langkah-langkah dalam mengatasi segala kekurangan program yang ada.

Orientasi hasil di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah dijelaskan secara spesifik dalam suatu formulasi tujuan yang tertulis. Formulasi tujuan juga sudah diintegrasikan dalam proses pembelajaran dan dijelaskan dalam bentuk tujuan instruksional khusus, dan tidak hanya mengacu pada Visi dan Misi Pondok Pesantren secara umum. Visi dan misi yang ada dirumuskan kembali secara spesifik untuk kejelasan orientasi hasil yang diharapkan di dalam program jangka pendek, program jangka panjang dan program pengembangan masyarakat.<sup>620</sup>

Dari perumusan orientasi hasil ini, standarisasi kurikulum sudah tersusun dengan jelas, antara kurikulum pondok pesantren dan kurikulum formal. Inovasi-inovasi yang dilakukan juga sudah dirumuskan secara manajerial, sehingga perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program juga semakin menunjukkan peningkatan yang terarah setiap tahunnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Mukri, S.Pd.I bahwa program-

---

<sup>620</sup> Dokumentasi Program Jangka Pendek, Program Jangka Panjang dan Program Pengembangan Masyarakat Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2020

program yang telah direncanakan diawal tahun biasanya akan dilaksanakan dengan terarah dan terbimbing, setelah itu akan dievaluasi setiap awal bulan, tengah semester, akhir semester dan akhir tahun, sehingga bisa ditindaklanjuti untuk peningkatan dan pelaksanaan program yang belum terealisasi. Dalam hal ini, pihak pondok pesantren telah menentukan tim kerja yang khusus mengawasi pelaksanaan setiap program kerja.

Secara implementatif, meskipun pengelolaan manajemen yang masih bersifat tradisional, akan tetapi kepemimpinannya bersifat kolektif kolegial dimana pimpinan pondok pesantren akan melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan atau kebijakan melalui mekanisme yang ditempuh, musyawarah untuk mencapai mufakat, atau pemungutan suara dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Jadi, walaupun sumber daya manusia dan sarana serta prasarana yang ada belum memadai, akan tetapi terarahnya orientasi hasil di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini, menjadikan kualitas yang terus meningkat dalam segala hal. Orientasi proses dan orientasi hasil menjadi hal utama yang diprogramkan secara seimbang di Pondok Pesantren ini, jadi hasil dan proses yang dilaksanakan, bersinergi dan saling mendukung.

Semakin baik proses yang dijalankan maka hasilnya juga akan tercapai secara maksimal. Tujuan pembelajaran santri di pondok pesantren yang sudah dirumuskan secara eksplisit, menjadikan orientasi pendidikan tidak hanya menekankan pada *amaliyah* sebagai implementasi dari pengetahuan yang telah diperoleh oleh para santri dalam mempelajari kitab-kitab dan pembelajaran formal yang diajarkan, akan tetapi juga menekankan pada peningkatan proses kegiatan.<sup>621</sup>

Dari hasil wawancara dan observasi dapat dilihat bahwa sistem pembelajaran di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cukup integratif, artinya

---

<sup>621</sup> Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah sekaligus Wakil Ketua Program Pengembangan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad pada hari Kamis tanggal 17 September 2020

memiliki keterpaduan antara pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler, sehingga mampu memadukan antara keunggulan sistem pembelajaran pondok pesantren dalam satu paket, yaitu integrasi antara iman, ilmu dan amal yang termanifestasi baik dalam teori maupun praktek. Hal ini terlihat dari budaya yang tercipta di kalangan santri yang sudah menjadi kebiasaan-kebiasaan sehari-hari.

Pembelajaran yang dilaksanakan juga sudah komprehensif artinya sudah menyeluruh dan komplit yang mengasah dan mengerahkan semua kemampuan santri baik dari segi intelektualitas, spiritualitas, mentalitas dan fisik. Hal ini terindikasi dalam keseharian santri yang hidup mandiri dan disiplin dalam menjalankan jadwal kegiatan yang telah ditentukan oleh pondok pesantren.<sup>622</sup>

Dari temuan-temuan lapangan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya yang menekankan pada orientasi proses dan orientasi hasil di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah dirumuskan secara jelas sehingga standarisasi kurikulum berjalan dengan terarah. Orientasi proses dan hasil saling bersinergi dalam meningkatkan kualitas di pondok pesantren tersebut. Guru-guru menjadi penentu keterlaksanaan program yang telah dirumuskan. Karena guru-guru ditugaskan untuk menjadi tim kerja yang merencanakan, membimbing pelaksanaan sekaligus mengawasi program yang dijalankan.

#### **4) Orientasi masyarakat (*People Orientation*)**

Dari data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa orientasi masyarakat di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berkaitan dengan orientasi pendidikan untuk para santri yang menekankan pada pendalaman ilmu-ilmu agama Islam dan penanaman nilai-nilai Islam. Maka dari data dokumentasi, wawancara dan observasi dapat dilihat bahwa keseluruhan aktivitas santri dari bangun tidur sampai tidur kembali dipenuhi dengan

---

<sup>622</sup>Observasi tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

berbagai kegiatan pembelajaran, pembiasaan, pembinaan dan pengembangan kemampuan santri yang menitikberatkan pada *tafaqquh fi al dīn* dan pembentukan *akhlak al karimah*.

Hal ini terbukti dengan pelaksanaan pembelajaran kurikulum pondok pesantren (Pondok Pesantren Salafiyah) yang dilaksanakan pada pagi hari, dimana proses pembelajaran tersebut berbasis kitab-kitab klasik (kitab kuning) sebagai kitab rujukan. Sementara pembelajaran dengan kurikulum formal dilaksanakan pada siang hari.<sup>623</sup> Dengan melaksanakan pembelajaran salafiyah pada pagi hari, menegaskan bahwa Pondok Pesantren memprioritaskan kepentingan santri dalam hal pendalaman ilmu-ilmu agama, yang didukung dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pembiasaan yang mengutamakan pada kebutuhan santri dalam mendalami ilmu-ilmu agama tersebut. Sementara pembelajaran dengan kurikulum formal yang dilaksanakan siang hari, menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ingin membekali para santri dengan keilmuan umum yang bisa berguna bagi kehidupan santri di masa depan.

Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga mengikuti kegiatan mingguan yang dilaksanakan setiap sabtu dan minggu (sore dan malam hari) di antaranya: Pramuka, hadroh, otomotif bengkel motor, khot dan tilawah. Selain pembelajaran formal di atas, saat ini Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga melaksanakan program tahfizh al-Qur'an mulai tahun 2017. Program ini dikhususkan bagi santri-santri yang ingin menghafal al-Qur'an 30 juz. Para santri tahfidz ini juga akan ditempatkan di asrama khusus santri tahfidz agar tidak terganggu dengan santri-santri lainnya. Selain itu, budaya khas lainnya yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan tidak dijumpai di

---

<sup>623</sup>Dokumentasi jadwal kegiatan santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Tahun 2019/2020

pondok pesantren lainnya adalah adanya zikir dan wirid ba'da shalat fardhu yang berbeda-beda setiap shalatnya.<sup>624</sup>

Sementara itu orientasi terhadap guru-guru terlihat dari perhatian pihak Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terhadap kesejahteraan dan pembinaan guru-guru sebagai tenaga pengajar di pondok pesantren tersebut. Hal ini terlihat dari Interaksi dan komunikasi antara guru-guru dan pimpinan yang berlangsung dengan baik. Pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memberikan perhatian yang cukup besar terhadap guru-guru. Perhatian itu dapat dilihat dari pemberian honorarium meskipun dengan segala keterbatasan, pembinaan, dan pendalaman ilmu-ilmu agama.

Sementara itu pembinaan yang dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terhadap guru-guru lebih intensif. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengajian rutin khusus untuk guru setiap malam Rabu. Pengajian tersebut bertujuan untuk memperdalam pemahaman agama guru-guru. Menurut Ustadz Sopiyan, pengajian tersebut diisi oleh pimpinan dan wakil pimpinan berkaitan dengan kitab-kitab salaf, dimana sifatnya lebih banyak berdiskusi dan tanya jawab.<sup>625</sup>

Selain itu, menurut Ustadz Mukri pembinaan lainnya yang dilakukan oleh pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, seperti pembinaan yang dilakukan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor. Dan pembinaan seperti itu dirasakan lebih berarti bagi guru-guru dibandingkan pembinaan yang sifatnya terstruktur seperti masuk ke kelas-kelas melihat guru mengajar. Tetapi meskipun demikian bukan berarti pimpinan lepas tangan begitu saja dengan kinerja guru-gurunya. Oleh karena itu

---

<sup>624</sup>Observasi tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>625</sup>Wawancara dengan Ustadz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020



pembinaan pembinaan tetap dilakukan secara kontinyu. Seperti arahan-arahan yang diberikan setiap rapat bulanan, atau ketika sedang dalam suasana santai.<sup>626</sup>

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan.<sup>627</sup>

Hal terpenting lainnya berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah. Sementara untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal, pihak pondok pesantren hanya memberikan izin belajar tanpa bantuan biaya, dikarenakan keterkaitan kebutuhan pendidikan biasanya diperlukan oleh guru-guru sesuai dengan sekolah pangkalannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa orientasi masyarakat di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sama seperti di Pondok Pesantren Zuhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dimana santri dan guru menjadi unsur utama yang mendapat perhatian besar, karena santri dan guru merupakan masyarakat yang tinggal di pondok pesantren yang menjadi subjek sekaligus objek bagi terlaksananya visi dan misi pondok pesantren. Karena itu, berbagai kegiatan dan perhatian diutamakan bagi pendidikan santri dan kesejahteraan sekaligus kenyamanan guru-guru.

---

<sup>626</sup>Observasi tanggal 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

<sup>627</sup>Ibid

### 5) Orientasi tim kerja (*Team Orientation*)

Sebagaimana pondok pesantren-pondok pesantren lain, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga membangun budaya kebersamaan dalam menjalankan roda organisasi guna optimalisasi pencapaian tujuan yang diharapkan. Karena itu, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad membangun tim kerja (*team work*) yang solid guna menjalankan kegiatan. Tim kerja ini dikenal dengan sebutan kepengurusan, yang susunan, tugas dan wewenangnya telah diatur secara spesifik dan detail di dalam AD/ART, guna dijadikan pedoman. Dari data dokumentasi penelitian, dapat dilihat bahwa susunan kepengurusan melibatkan beberapa pihak yang dianggap mampu. Jadi kepengurusan tidak didominasi oleh keluarga, tetapi juga tokoh masyarakat dan guru-guru yang dianggap berkompeten dalam bekerja sama untuk menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, dari hasil observasi dan wawancara, dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah kepemimpinan kharismatik, dimana pimpinan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian pihak lain. Hal tersebut dapat dilihat dari kewibawaan yang dimiliki pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sehingga membuat bawahan (guru-guru dan santri) segan dan hormat. Selain itu suri tauladan (*uswah hasanah*) juga menjadi pendekatan tersendiri yang terlihat dari kepribadian, ucapan dan ketaatan pimpinan dalam menjalankan perintah-perintah agama, membuat guru-guru maupun santri menjadikan sosok pimpinan sebagai seseorang yang sangat dihormati dan dipatuhi segala apa yang diperintahkan.<sup>628</sup>

Di dalam kepengurusan, pimpinan kharismatik ini, memang terkesan mengesampingkan bawahan dalam hal perumusan visi dan misi. Akan tetapi, pimpinan tetap mengutamakan komunikasi intensif dengan bawahan guna aktualisasi visi, misi dan program kerja. Menurut Ustaz

---

<sup>628</sup>Observasi tanggal 10 dan 12 Oktober 2020, dan wawancara dengan Ibu Lindawati, S.Pd.I tanggal 30 September, Ustaz Sopiyan dan Ibu Rumiseh tanggal 12 Oktober, dan wawancara dengan Fifi Rofiana dan walidatus Solihah tanggal 7 September 2020.

Mukri, pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang biasa dipanggil 'Abah', telah menjadi seorang teladan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru-guru untuk berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kewibawaan dan kharisma yang dimiliki, pimpinan telah mampu membawa pondok pesantren ke arah kemajuan yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.<sup>629</sup>

Tugas kerja dan wewenang kepengurusan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menurut Ustaz Rou. Abdul Majid telah disebutkan secara tertulis di dalam Profil Pondok Pesantren. Tugas kerja dan wewenang yang disebutkan bersifat tugas-tugas secara umum yaitu sebagai pembina dan koordinator, sementara implementasi secara spesifik dilaksanakan oleh OSPI (Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad).<sup>630</sup>

Dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi di atas, dapat disimpulkan keberhasilan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dalam pengasuhan santri-santrinya disebabkan oleh kharisma pimpinan dan kekompakan kepengurusan. Kerjasama tim ini dapat terbentuk karena model kepemimpinan kharismatik yang mampu menjadi teladan dalam menginspirasi dan memotivasi guru-guru, sehingga menumbuhkan kepatuhan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

## **6) Agresif dalam bekerja (*Aggressiveness*)**

Sebagaimana halnya di Pondok Pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga memiliki kualifikasi keahlian yang memenuhi kebutuhan yang diikuti disiplin dan kerajinan yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mengindikasikan keagresifan dalam bekerja. Dimana menunjukkan bahwa guru-guru yang agresif dalam bekerja akan menjauhi sifat bersantai dalam upaya mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya bekerja keras dalam Pondok

---

<sup>629</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

<sup>630</sup>Wawancara dengan Kyai Rou. Abdul Majid tanggal 28 Agustus 2020

Pesantren Irsyadul 'Ibad menjadi sesuatu yang positif di kalangan guru-guru guna meningkatkan kualitas.

Berkaitan dengan teori tersebut, dari data dokumentasi dapat dijelaskan bahwa kualifikasi keahlian guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah memenuhi kebutuhan. Menurut Bapak Mukri, guru-guru yang mengajar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mayoritas memiliki kompetensi sesuai dengan materi yang diajarkan. Setiap ada guru-guru yang akan mengajar ke pondok pesantren ini, pihak pondok pesantren selalu melihat terlebih dahulu latar belakang pendidikannya. Karena kesesuaian pendidikan dengan mata pelajaran yang akan diajarkan sangat menentukan kualitas hasil pembelajaran yang dihasilkan. Guru-guru di Madrasah Salafiyah yang mengajar dengan merujuk kitab-kitab salaf, memang lulusan dari pondok pesantren, sehingga dapat diakui kemampuannya dalam menguasai kitab kuning. Guru-guru yang mengajar tahfizh adalah *hafiz/hafizah* yang sudah hafal 30 juz al-Qur'an. Demikian juga guru-guru mata pelajaran formal, rata-rata adalah lulusan dari perguruan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.<sup>631</sup>

Guru-guru yang mengajar mata pelajaran agama/pondok pesantren, memang lulusan dari pondok pesantren, baik alumni dari Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sendiri, maupun lulusan dari Pulau Jawa. Sementara guru-guru yang mengajar mata pelajaran formal sudah sesuai dengan lulusan dari perguruan tinggi yang jurusannya linier.<sup>632</sup> Dari hasil observasi, sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.<sup>633</sup> Selain itu, dilihat dari rekap absensi kehadiran guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat

---

<sup>631</sup>Wawancara dengan Bapak Mukri, S.Pd.I pada hari Kamis tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>632</sup>Data dokumentasi guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tahun 2020

<sup>633</sup>Observasi kegiatan guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tanggal 20 September 2020, observasi kegiatan guru Madrasah Aliyah tanggal 30 September 2020, dan observasi kegiatan guru MTs tanggal 10 Oktober 2020

disimpulkan bahwa disiplin guru guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cukup baik.<sup>634</sup>

Agresifitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga terlihat dari kerja keras guru-guru dalam bekerja mengurus dan membina santri-santri selama 24 jam full siang dan malam, terutama untuk guru-guru yang tinggal di lingkungan pondok pesantren. Budaya *ukhuwah* (persaudaraan) yang penuh dengan sikap saling menghormati dan tolong menolong dalam mencapai tujuan bersama yaitu mendidik dan membina santri-santri agar menjadi manusia yang bermanfaat dan selamat dunia dan akhirat, menjadi landasan utama guru-guru dalam bekerja mengasuh santri, sehingga persaingan yang bersifat menjatuhkan tidak terjadi di pondok pesantren tersebut.

Aktivitas santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dari bangun tidur sampai tidur kembali padat dengan kegiatan pembelajaran baik kurikuler maupun ekstrakurikuler. Dan semua kegiatan santri tersebut mendapatkan koordinasi dan pengontrolan dari guru-guru. Pada pagi dan siang hari guru-guru mengajar sesuai kurikulum pondok pesantren dan kurikulum formal. Pada sore dan malam hari, guru-guru akan membina dan mengontrol kegiatan santri sesuai tugas dan jadwal yang telah ditentukan. Bahkan di malam hari, ketika santri-santri sudah tertidur, guru-guru secara bergantian juga berkeliling ke seluruh kompleks asrama santri untuk meyakinkan keamanan lingkungan asrama.<sup>635</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah memiliki kualifikasi keahlian yang dibutuhkan, disiplin yang baik dalam mengajar, dan memiliki sikap bekerja keras serta bersungguh-sungguh dalam mendidik dan membina santri-santri. Jadi, tanggung jawab guru dalam mendidik santri-santri bukan

---

<sup>634</sup>Rekap Absen Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad bulan Januari sampai dengan bulan Mei Tahun 2020

<sup>635</sup>Observasi tanggal 28 Agustus, 7, 17, 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

hanya sekedar *transfer of knowledge* saja, akan tetapi juga harus mampu mendidik santri agar memiliki akhlakul karimah yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Maka, tidak berlebihan bila guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tidak hanya dituntut mampu secara akademik, tetapi juga memiliki kepedulian untuk mengurus dan membina santri-santri secara total dengan loyalitas dan dedikasi yang cukup tinggi.

### **7) Stabilitas Kerja (*Stability*)**

Stabilitas kerja mengindikasikan keajegan dan konsistensi dalam bekerja. Dari data-data penelitian yang diperoleh, dapat diketahui bahwa stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ditunjukkan dengan: *pertama*, performa yang baik dari guru-guru yang didukung dengan kesehatan yang prima dan ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, sehingga mampu mengendalikan (*drive*) pekerjaan menjadi baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, akan menghasilkan performa yang tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa pekerjaan guru sebagai pengajar, pembina, pembimbing dan pengasuh santri-santri merupakan pekerjaan yang tidak terlalu menuntut kekuatan fisik, tetapi mengandalkan keikhlasan, kesabaran dan ketekunan serta kemampuan berpikir ketika mengajarkan materi kepada santri-santri. Karena itu, ketahanan dan kesehatan fisik guru-guru tetap terjaga.<sup>636</sup>

Yang terpenting adalah bagaimana guru-guru tetap bisa menyampaikan materi pembelajaran dengan metode dan teknik yang tepat, membimbing dan mengasuh santri-santri dengan ikhlas dan tekun agar mampu menjadi manusia yang taat beragama dan berakhlak mulia. Realitas tersebut membutuhkan kesabaran yang luar biasa, sehingga guru-guru tidak pernah jenuh untuk mengingatkan santri ke arah kebaikan, memberikan teladan yang baik dalam perbuatan dan perkataan, dan mengontrol santri untuk selalu aktif melaksanakan semua jadwal kegiatan

---

<sup>636</sup>Observasi kegiatan guru tanggal 20 dan 30 September, 10, 12 dan 15 Oktober 2020

pondok pesantren. Sebagaimana dijelaskan oleh Ustaz Sahadat bahwa bekerja di pondok pesantren ini memang tidak terlalu membutuhkan fisik yang kuat, akan tetapi membutuhkan keikhlasan, kesabaran dan keuletan dalam mendidik dan mengasuh santri untuk menjadi manusia yang tidak hanya pintar dalam ilmu agama, tetapi juga taat melaksanakan perintah agama dan berakhlak mulia.<sup>637</sup>

*Kedua*, stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga dapat terwujud pemahaman yang utuh tentang prinsip dasar yang dianut dari pondok pesantren. Dengan demikian, guru-guru tetap istiqomah menjalankan tugas sesuai dengan prinsip dasar tersebut, dan optimalisasi pengembangan ke arah yang sesuai dengan prinsip dasar tersebut. Prinsip dasar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dapat dilihat dari visi dan misi, dimana visinya adalah: mewujudkan generasi penerus bangsa, yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh, serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.

Sementara itu, ditegaskan dalam Anggaran Dasar Pasal 2 tentang Aqidah/Azas, bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berazas Islam, berhaluan Ahlissunnah Waljama'ah dan Pancasila. Dalam pasal 3 dijelaskan sifat Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang bergerak di bidang pendidikan sosial, agama, dan wirausaha.<sup>638</sup> Secara spesifik, prinsip dasar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga dapat dilihat dari logo pondok pesantren.<sup>639</sup>

Dari penjelasan visi, misi, aqidah/azaz, sifat dan filosofis logo Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad di atas, maka dapat ditegaskan bahwa dalam menjaga stabilitas kerja, guru-guru harus berlandaskan pada tujuan untuk mewujudkan generasi penerus bangsa yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh,

---

<sup>637</sup>Wawancara dengan Ustaz Sahadat, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

<sup>638</sup>Dokumen Anggaran Dasar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad

<sup>639</sup>Dokumen Buku Kode Etik Santri Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, hal. 5

serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. Guru-guru juga harus memahami dan menganut paham ahlussunnah wal jama'ah berpedoman pada Al-Qur'an, Ijma' dan Qiyasnya para ulama, yang mengutamakan azaz musyawarah serta mengedepankan kepentingan umat, pribadi dan golongan.

Guru-guru juga harus memahami dan mengabdikan darma baktinya kepada bangsa dan negara Kesatuan RI berdasarkan Pancasila sebagai landasan ideologi dan UUD 1945 sebagai landasan struktural. Secara lebih spesifik, guru-guru juga harus memahami bahwa Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berada di lingkungan wilayah Bumi Serentak Bak Regam yaitu Batang Hari, karena itu semua tradisi dan aturan-aturan yang ada harus diikuti dan dipahami.

Melalui pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar tersebut, aturan-aturan yang dibuat oleh Pondok Pesantren Irsyadul' Ibad menjadi pedoman yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh guru-guru, agar kestabilan prinsip dan kegiatan pondok pesantren tetap terjaga. Menurut Kyai Rou. Abdul Majid, guru-guru yang mengajar di pondok pesantren ini, memang sudah dibekali prinsip dasar yang dianut pondok pesantren, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya, guru-guru tersebut harus berpedoman dan berusaha mengembangkan segala hal yang sesuai dengan prinsip dasar tersebut, dimana prinsip dasar tersebut kesemuanya bertujuan untuk mewujudkan santri yang taat yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh, serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. Berbagai kegiatan baik yang berhubungan langsung dengan santri ataupun kegiatan yang berhubungan guru, merupakan implementasi dari pengembangan prinsip-prinsip dasar tersebut.<sup>640</sup>

Untuk itulah, guru-guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad baik yang guru formal maupun guru diniyah, tetap istiqomah menjalankan pengasuhan terhadap santri dengan berpijak pada prinsip dasar yang

---

<sup>640</sup>Wawancara dengan Kyai. Rou. Abdul Majid tanggal 28 Agustus 2020



memfokuskan pada pengembangan sisi religiusitas santri. Hal ini dapat dilihat dari penampilan dan akhlak guru-guru yang mendeskripsikan konsistensi religiusnya. Budaya *uswah hasanah*, ditampilkan guru-guru melalui pakaian dan perkataan yang sopan, tingkah laku yang sesuai dengan norma-norma agama Islam, dan menghindari dari perilaku tercela.

Keistiqomahan guru-guru dalam menjaga kestabilan di Pondok Pesantren Zuhijjah, diawali dengan niat ikhlas mengabdikan yang hanya mengharapkan ridho Allah dan azam yang kuat untuk melaksanakan kewajiban. Budaya keikhlasan menjadi faktor utama guru-guru dalam menjalankan tugas di Pondok Pesantren Zuhijjah. Bagi mereka tujuan utama bekerja adalah membagikan ilmu kepada santri-santri agar mendapatkan amal jariyah. Sebagaimana ditegaskan oleh Ustadz Sopiyan, bahwa bagi guru-guru di pondok pesantren ini, segala aktivitas yang berkaitan dengan ilmu adalah sebuah kemuliaan. Oleh karena itu seorang pendidik harus ikhlas mengajarkan ilmu tanpa mengharapkan imbalan materi. Imbalan pahala dari Allah menjadi jaminan kesejahteraan dunia dan akhirat. Meskipun tidak munafik, kalau materi juga dibutuhkan oleh guru-guru, akan tetapi keikhlasan dan rasa syukur dengan apa yang telah dicapai sebesar apapun itu, akan mendatangkan keberkahan hidup yang melahirkan rasa cukup dan puas.<sup>641</sup>

*Ketiga*, stabilitas kerja guru-guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad direalisasikan dalam peraturan-peraturan guru. Selain poin-poin di atas, pihak pondok pesantren juga membuat aturan-aturan yang jelas bagi guru-guru dan santri untuk menjaga stabilitas pondok pesantren. Aturan-aturan tersebut ada yang sifatnya tertulis ada juga yang tidak tertulis.

Melalui budaya keikhlasan, ketekunan dan keteladanan, guru-guru mampu mengendalikan semua pekerjaannya di pondok pesantren tersebut guna mewujudkan prinsip dasar yang dianut. Melalui performa yang prima, pemahaman yang mendalam tentang prinsip dasar dan ketaatan pada peraturan yang ada, mampu menjaga dan

---

<sup>641</sup>Wawancara dengan Ustadz Sopiyan, S.Pd.I tanggal 20 September 2020

mempertahankan stabilitas kerja di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Sehingga secara keseluruhan, karakteristik yang ada mengindikasikan terwujudnya kepuasan kerja guru secara komprehensif, yang tidak hanya dilihat dari segi materi tetapi juga non materi.

Ketika semua indikator dari aspek budaya organisasi dapat terpenuhi, maka budaya organisasi yang memiliki karakteristik tertentu, akan menjadi landasan filosofis untuk berperilaku dan bertindak, yang pada akhirnya dapat membentuk performa dan kepuasan kerja guru yang tinggi. Selanjutnya di bawah ini disajikan tabel matriks perbandingan budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, sebagai berikut:

**Tabel 4.22.**

**Matriks Perbandingan Budaya Organisasi Pondok Pesantren  
Khalafiyah dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru di Kabupaten  
Batang Hari**

No	Persepsi Budaya Organisasi dalam memberikan kepuasan kerja	Pondok Pesantren Zuhijjah Teratai	Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau	Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Simpang Kubu Kandang
1	Inovatif dan memperhitungkan resiko	Tidak mengembangkan inovasi personal	Inovasi personal sesuai ketentuan	Tidak mengembangkan inovasi personal
2	Perhatian kepada masalah secara detail	Tata tertib mengacu pada 17 kultur pondok pesantren	Tata tertib dan sanksi dijelaskan secara detail dalam Buku Panduan Santri	Tata tertib dan sanksi dijelaskan secara detail dalam Buku Kode Etik Santri
3	Orientasi hasil	Mengutamakan orientasi proses	Mengutamakan orientasi proses	Orientasi proses dan orientasi hasil
4	Orientasi masyarakat	Adanya ekstrakurikuler yang disesuaikan dengan cabang-cabang lomba di MTQ	Adanya kelas <i>tahassus</i> untuk optimalisasi pembelajaran kitab kuning	Program tahfiz, pengajian khusus guru dan masyarakat, dan pembacaan wirid khusus setiap habis shalat fardhu
5	Orientasi tim kerja	Kepemimpinan kolektif, kepengurusan diserahkan kepada guru yang kompeten.	Kepemimpinan semi otokratis, kepengurusan dari unsur keluarga	Kepemimpinan kharismatik, kepengurusan dari tokoh masyarakat

			dengan tetap menerima masukan pihak lain	dan guru-guru yang kompeten
6	Agresifitas kerja	Guru-guru salaf alumni dari PP. Musthofawiyah, guru-guru formal alumni perguruan tinggi	Guru-guru salaf adalah alumni pondok sendiri dan pondok-pondok dari Jawa, guru-guru formal alumni dari perguruan tinggi	Guru-guru salaf adalah alumni pondok-pondok dari Jawa, guru-guru formal alumni dari perguruan tinggi
7	Stabilitas kerja	Berlandaskan pada visi dan misi yang dituangkan dalam peraturan guru tertulis maupun tidak tertulis	Berlandaskan pada visi dan misi, dan aturan agama secara umum	Berlandaskan pada peraturan guru secara tertulis di dalam AD/ART

Berdasarkan matrik perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara substantif, budaya organisasi di Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batanghari mampu memberikan kepuasan kerja guru-guru yang dilihat dari sisi perhatian secara detail, orientasi masyarakat, orientasi tim kerja, agresifitas dan stabilitas. Sementara inovasi dan orientasi hasil belum/tidak dijadikan budaya karena tidak sesuai dengan prinsip dasar dari pondok pesantren. Kepemimpinan menjadi faktor penting yang mampu memberikan kepuasan kerja guru-guru. Meskipun secara materi, gaji/honor/tunjangan yang diterima guru-guru belum bisa dikategorikan memuaskan, begitu pula dengan sarana dan pra sarana yang belum memadai. Akan tetapi secara non materi, budaya-budaya yang ada di pondok pesantren seperti budaya kebersamaan, keikhlasan dan pengabdian, *tafaqquh fi al din*, *uswah hasanah*, mampu menumbuhkan loyalitas, kenyamanan, dan dedikasi guru-guru dalam mengajar di pondok pesantren. Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja.

### C. ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari yang memiliki budaya

organisasi yang dominan dengan nilai-nilai Islami dan cukup potensial untuk membentuk dan membatasi perilaku para santri dan guru-guru sesuai dengan keyakinan, norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan dianut bersama. Keberadaan budaya organisasi tersebut tentunya menjadi kultur yang membuat Pondok Pesantren tersebut distingtif dengan lembaga pendidikan lainnya secara spesifik, dimana hal tersebut menjadi karakter dan ciri khas dari Pondok Pesantren tersebut.

Karakter dan ciri khas inilah yang membentuk budaya organisasi, dan menjadi pola kebiasaan serta aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak oleh semua anggota Pondok Pesantren, yaitu santri dan guru-guru. Semakin kuat budaya yang terbentuk, maka akan semakin meningkatkan ke arah perkembangan yang lebih baik, dengan harapan dapat memberikan kepuasan terhadap semua pihak, terutama kepuasan kerja bagi guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren tersebut.

Secara teoritis, hal utama dari budaya organisasi yang dapat memberikan dampak pada kepuasan bagi karyawan adalah sejauh mana karyawan didorong untuk melakukan inovasi-inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi masyarakat, agresifitas dan satabilitas. Akan tetapi secara implementatif, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tidak didorong untuk melakukan inovasi-inovasi yang dapat mengambil resiko secara bebas. Hal ini dikhawatirkan dapat merusak budaya-budaya yang sudah tercipta di pondok pesantren tersebut. Inovasi yang dilakukan oleh guru-guru harus dikaji dan disepakati terlebih dahulu dari pihak pondok pesantren, baru dapat direalisasikan. Sementara inovasi guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, diberikan ruang untuk melakukan inovasi sealam hal tersebut sesuai dengan nilai-nilai yang dianut bersama, seperti inovasi budaya cium tangan bolak-balik yang dibawa oleh santri-santri sekembalinya mondok dari Pulau Jawa.

Selain inovasi, orientasi hasil juga tidak menjadi persepsi yang dibudayakan di Pondok Pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dimana kedua pondok pesantren tersebut tetap mengutamakan proses, sementara tujuan belum dirumuskan secara dalam program-program tertulis. Sedikit berbeda dengan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang telah merumuskan tujuan-tujuan dalam program kerja jangka pendek dan jangka panjang. Akan tetapi orientasi proses tetap menjadi orientasi prioritas sebagaimana pondok pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

Dari sisi orientasi tim, dapat dijelaskan bahwa hanya Pondok Pesantren darusy Syafi'iyah yang tidak menekankan kepengurusan secara *time work*, karena kepengurusan dipegang oleh pihak keluarga Pondok Pesantren. Hal tersebut dikhawatirkan dapat merubah konstitusi dan nilai-nilai yang telah ditanamkan oleh pendiri, sehingga kepengurusan dipegang langsung oleh pihak keluarga. Akan tetapi pihak pondok pesantren tetap menghargai dan menghormati guru-guru dan pihak lain yang ada dan menerima usul saran yang disampaikan. Sementara Pondok Pesantren Zulhijjah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menjadikan orientasi tim menjadi persepsi budaya, dengan adanya kepengurusan yang tidak didominasi unsur pengasuh dan keluarga.

Secara spesifik, berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dikembangkan di tiga pondok pesantren di atas, memiliki ciri khas yang berbeda. Budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah dikembangkan dengan sikap terbuka tetapi tetap selektif (*permissive selective*). Artinya hubungan yang terjalin antara pimpinan, guru-guru dan santri terkesan lebih santai dan tidak terlalu kaku, tidak prosedural dan apa adanya, akan tetapi tetap mengedepankan nilai-nilai etika bergaul. Hubungan di Pondok Pesantren Zulhijjah berlangsung secara fleksibel tapi tetap mengutamakan akhlakul karimah antara pimpinan, guru-guru dan santri. Hal ini dapat dilihat dari interaksi

keseharian pimpinan terhadap guru-guru dan santri dan guru-guru terhadap santri.

Dalam pergaulan sehari-hari, tata krama yang terjalin terkesan biasa-biasa saja, seperti panggilan ayah, *abang* dan *ustaz* yang disematkan guru-guru kepada pimpinan, seolah-olah mengindikasikan keakraban dan jauh dari kesan elitis. Santri-santri juga menghormati guru-guru biasa saja, seperti mencium tangan dan bertegur sapa dengan guru ketika bertemu dengan sikap yang biasa-biasa saja, tidak terlalu mengkultuskan seorang guru. Nilai-nilai kesopanan tetap terjaga, tetapi tidak berlebihan.

Di antara budaya yang diciptakan dan berpengaruh pada sikap keseharian pimpinan, guru-guru dan santri adalah budaya kebersamaan. Budaya kebersamaan ini menjadi kultur dominan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dari hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa budaya ini termotivasi dari gaya kepemimpinan dari pimpinan yang bersifat kolektif (*collective leadership*), dimana pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan yang dianggap memiliki potensi dan kemampuan. Pimpinan selalu bekerja sama dan mengadakan musyawarah dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan keputusan urgen yang berguna bagi pengembangan pondok pesantren.

Gaya kepemimpinan kolektif ini terlihat dari kepengurusan Pondok Pesantren Zulhijjah yang terdiri dari beberapa orang guru dengan spesifikasi bagian dan tanggung jawab yang berbeda, dan saling berhubungan serta saling mendukung satu dan lainnya. Kepengurusan di Pondok Pesantren Zulhijjah ditentukan berdasarkan kinerja yang ditampilkan oleh guru-guru. Pimpinan juga mengutamakan sikap kekeluargaan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hal ini terlihat dari panggilan "*Abang*" yang digunakan guru-guru ketika memanggil pimpinan, terutama guru-guru pondok pesantren. Sementara untuk guru-guru umum memanggil dengan sebutan "*ustaz*". Panggilan "*Abang*" dari guru-guru

pondok pesantren kepada pimpinan dilatarbelakangi kesamaan suku, asal daerah dan kesamaan almamater.<sup>642</sup>

Berbeda dengan Pondok Pesantren Zuhijjah, dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa secara umum budaya yang berkembang di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah bersifat semi prosedural, dimana meskipun budaya santri Jawa mulai diterapkan dalam tradisi keseharian pondok pesantren, akan tetapi budaya-budaya daerah juga masih cukup kentara diaplikasikan, contohnya penggunaan bahasa yang masih didominasi bahasa Jambi.<sup>643</sup>

Sementara dalam hal kepengurusan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih mengedepankan keluarga, dimana kepengurusan pondok pesantren semuanya diserahkan kepada pihak keluarga dari pendiri pondok pesantren, meskipun pihak pimpinan tetap menerima masukan-masukan dari guru-guru yang bukan dari anggota keluarga, selama masukan tersebut sesuai dengan visi dan misi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah kepemimpinan *semi-otokratis* dimana di satu sisi, pemimpin menggunakan pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sementara di sisi lain, pemimpin tetap menerima masukan dan pendapat dari bawahan berkaitan dengan pengembangan pondok pesantren. Hal ini terlihat dari kepengurusan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang terdiri unsur keluarga.<sup>644</sup>

Tetapi meskipun demikian, pimpinan tetap mengembangkan budaya kebersamaan yang melahirkan rasa tenggang rasa, saling menghargai, peduli sesama, dan tolong menolong. Budaya-budaya tersebut melahirkan hubungan yang harmonis di antara sesama guru dan pimpinan.

---

<sup>642</sup>Hasil observasi tanggal 8 Juni 2020

<sup>643</sup>Hasil observasi tanggal 26, 30 Juni dan 16 Juli 2020

<sup>644</sup>Dokumentasi Susunan Pengurus Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Tahun 2020

Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun.<sup>645</sup>

Sementara itu, pembagian tugas kerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih bersifat umum, dan pengalokasian secara spesifik diserahkan kepada OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah) selaku pengurus pondok pesantren yang langsung berhubungan dengan keseharian santri. Pengurus Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah hanya bertanggung jawab terhadap pembinaan, pengkoordiniran, dan pengontrolan semua kegiatan di pondok pesantren.

Meskipun demikian, kekompakan kerja guru-guru tetap terlihat dari adanya kerja sama dalam setiap kegiatan yang diadakan pihak pondok pesantren. Hal itu disebabkan sebagian besar guru-guru adalah alumni pondok pesantren ini, yang notabene mengedepankan budaya patuh kepada kyai dalam menjalankan setiap perintah yang ada.

Sementara itu, budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad lebih menekankan pendekatan kultural melalui *public figure* dari pengasuh dan guru-guru yang dijadikan *uswah hasanah*. Penekanan pendekatan kultural tersebut dimanifestasikan dalam pengembangan budaya yang cenderung formal dan prosedural. Hal tersebut merupakan imbas dari tipe kepemimpinan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan di pondok pesantren tersebut adalah kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), dimana pimpinan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian pihak lain. Hal tersebut dapat dilihat dari kewibawaan yang dimiliki pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sehingga membuat bawahan (guru-guru dan santri) segan dan hormat. Selain itu suri tauladan (*uswah hasanah*) juga menjadi pendekatan tersendiri yang terlihat dari kepribadian, ucapan dan ketaatan pimpinan dalam menjalankan perintah-perintah agama, membuat guru-guru maupun

---

<sup>645</sup>Hasil observasi tanggal 19 dan 29 Juli, dan 8 agustus 2020



santri menjadikan sosok pimpinan sebagai seseorang yang sangat dihormati dan dipatuhi segala apa yang diperintahkan.

Di dalam kepengurusan, kepemimpinan kharismatik ini memang terkesan mengesampingkan bawahan dalam hal perumusan visi dan misi. Akan tetapi, pimpinan tetap mengutamakan komunikasi intensif dengan bawahan guna aktualisasi visi, misi dan program kerja. Pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menjadi seorang teladan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru-guru untuk berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kewibawaan dan kharisma yang dimiliki, pimpinan telah mampu membawa pondok pesantren ke arah kemajuan yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Meskipun demikian, dari data dokumentasi penelitian, dapat dilihat bahwa susunan kepengurusan melibatkan beberapa pihak yang dianggap mampu. Jadi kepengurusan tidak didominasi oleh keluarga, tetapi juga tokoh masyarakat dan guru-guru yang dianggap berkompeten dalam bekerja sama untuk menjalan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa meskipun terdapat perbedaan mendasar dalam hal budaya-budaya yang berkembang di tiga Pondok Pesantren yaitu Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, akan tetapi secara substansial masing-masing budaya tersebut mampu memberikan kepuasan bagi guru-guru yang bekerja.

Seorang guru menjadi elemen penting (*significans elemen*) dalam sebuah sistem pendidikan. Elemen-elemen lain seperti sarana dan prasarana, kurikulum, biaya dan sebagainya tidak akan memberikan arti banyak dalam sebuah pendidikan, tanpa didukung eksistensi guru yang bermutu.<sup>646</sup> Semua elemen tersebut, akan bermanfaat bila dikelola

---

<sup>646</sup> Filosofi W. Edward Dening yang diakui sebagai "Bapak Mutu" cenderung menempatkan mutu dalam artian yang manusiawi. Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan berkomitmen pada pekerjaan untuk dilaksanakan dengan baik dan memiliki proses manajerial yang kuat untuk bertindak, maka mutupun akan mengalir dengan sendirinya. Lihat dalam Jerome S. Arcaro, *Quality in Education; An Implementation Handbook*, (St. Lucie Press, 2015), hal. 7

dengan optimal oleh seorang guru. Dengan begitu, peran guru sangat signifikan dalam mentransformasikan input-input pendidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Maka, sangat perlu sekali memperhatikan kepentingan dan keperluan guru, agar tetap mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja guru. Bila seorang guru memiliki rasa puas dalam mengajar, tentu akan meningkatkan kinerja yang bermuara pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Dalam pandangan umum, seseorang yang telah bekerja, tentunya mengharapkan mendapat imbalan yang pantas untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup, dan ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Demikian pula halnya dengan guru.

Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja, sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan yang beriringan secara seimbang. Artinya, ketika apa yang diharapkan itu sesuai dengan apa yang dibutuhkan bahkan bisa lebih, maka akan melahirkan kepuasan. Tidak terkecuali seorang guru. Meskipun secara substansial, setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri, tetapi setiap guru yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Lijan ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (1) *Faktor psikologi* merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan. (2) *Faktor sosial* merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan

---

atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan. (3) *Faktor fisik* merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan lain sebagainya. (4) *Faktor finansial* merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (5) *Mutu pengawasan* merupakan kepuasan pegawai yang dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (6) *Faktor hubungan antar pegawai* antara lain; hubungan antara manager dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman sekerja, dan emosi serta situasi kerja.<sup>647</sup>

Berdasarkan teori di atas, kepuasan kerja bersifat multi dimensional, artinya banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru adalah bentuk atau wujud tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang guru terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek psikologis dan fisik, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, jaminan kesejahteraan, dan supervisi/pembinaan.

Dan salah satu faktor yang dapat menimbulkan persepsi subjektif tentang kepuasan kerja adalah eksistensi budaya organisasi di lingkungan tempat kerja. Ketika semua indikator dari aspek budaya organisasi dapat terpenuhi, maka budaya organisasi yang memiliki karakteristik tertentu, akan menjadi landasan filosofis untuk berperilaku dan bertindak, yang pada akhirnya dapat membentuk performa dan kepuasan kerja yang

---

<sup>647</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit*, hal. 309-310

tinggi. Budaya merupakan sistem bersama yang dianut dan disepakati dalam sebuah komunitas. Budaya organisasi menyatukan berbagai sub budaya yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dari anggota organisasi, untuk dipedomani dan dilaksanakan dalam sebuah organisasi yang dibangun bersama. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa seringkali budaya yang dibawa oleh masing-masing individu seringkali terasimilasi dalam budaya organisasi tersebut, akan tetapi hasil asimilasi tersebut tetap akan diseleksi dan akan menjadi karakter dan ciri khas dari suatu organisasi dan tetap akan ada nilai-nilai yang membuatnya distingtif dengan organisasi yang lain.

Demikian pula dengan yang ada di pondok pesantren. Sebagai sebuah komunitas lembaga pendidikan, pondok pesantren memiliki kekhasan dan keunikan budaya yang tidak akan ditemukan di lembaga pendidikan lainnya. Selain sebagai lembaga *tafaqquh fi al din* melalui penggemblengan nilai-nilai dan pembelajaran agama Islam, pondok pesantren dalam perkembangannya, tidak hanya melulu mengakselerasikan mobilitas vertikal (materi-materi keagamaan), tetapi juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial) dengan menciptakan budaya dalam komunitas pondok pesantren yang melingkupi santri-santrinya selama 24 jam.

Melalui budaya yang diciptakan, diyakini, dipedomani dan diaplikasikan dalam rutinitas sehari-hari, pondok pesantren kini tidak lagi berkecimpung pada kurikulum yang berbasis keagamaan (*regional-based curriculum*), tetapi juga kurikulum yang menyentuh persoalan kekinian masyarakat (*society-based curriculum*). Adalah keliru bila ada anggapan bahwa selama ini pondok pesantren hanya mengajarkan membaca menulis al-Qur'an dan ilmu agama yang lain seperti Fiqih, Tauhid, Tarikh dan semacamnya. Cakupan pondok pesantren juga meliputi masalah-masalah hidup dan kehidupan, kemasyarakatan, kebudayaan dan berbagai hal yang dihadapi sehari-hari.

Dengan intensitas pembelajaran 24 jam penuh, memang sudah sewajarnya bila dikatakan bahwa pondok pesantren adalah miniatur kehidupan bermasyarakat. Dari perjalanan panjangnya, tertera dengan jelas bahwa pondok pesantren bukanlah *learning school*, tapi lebih dari itu, pondok pesantren adalah *learning society*, sebab disanalah para santri belajar hidup bersama, seperti sebuah miniatur komunitas masyarakat. Selain itu mereka juga bisa belajar dari masyarakat sekitar begitu pula sebaliknya.

Jika saat ini banyak yang mempertanyakan relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan masyarakat, maka pondok pesantren telah memberikan jawabannya sejak semula. Jika kini para pengambil kebijakan dalam bidang pendidikan tengah disibukkan bagaimana menjabarkan konsep penguasaan taksonomi Bloom (kognitif, afektif dan psiko motorik) dan muatan lokal, maka pondok pesantrenlah sebenarnya yang sejak lama telah menerapkannya. Realitas suasana pandemi covid-19 saat ini, semakin menunjukkan eksistensi pondok pesantren yang tidak terkena imbas wabah tersebut. Dimana saat ini, ketika sekolah-sekolah formal mau tidak mau diharuskan melaksanakan pembelajaran daring (PJJ), pondok pesantren tetap diizinkan dan konsisten menjalankan pembelajaran tatap muka mengingat segi keamanan yang cukup kondusif dari wabah covid-19. Ini salah satu yang membuktikan bahwa pondok pesantren adalah satu-satunya lembaga pendidikan yang mampu tetap *survive* dimanapun, kapanpun dan bagaimanapun situasi yang dihadapi.

Secara komprehensif, jika di lembaga-lembaga pendidikan lain, pendidikan moral merupakan hal yang sangat sulit diaplikasikan, sehingga tengah digalakkan pendidikan karakter. Maka pondok pesantren telah sejak awal berdiri mampu membentuk karakter santrinya sesuai dengan ajaran-ajaran al-Qur'an sehingga dikatakan pondok pesantren adalah laboratorium moral. Jika di lembaga-lembaga pendidikan lain, sedang mencari formula yang tepat untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

yaitu membentuk manusia Indonesia yang utuh, maka pondok pesantren telah lama menemukan teori tersebut sekaligus prakteknya.

Sebab di pondok pesantren, santri bukan hanya diajari teori, tapi juga langsung prakteknya, seperti pelajaran tentang akhlak dan ibadah. Sehingga para santri bukan hanya belajar dari segi kognitif tapi juga afektif dan psikomoriknya. Di pondok pesantren santri-santri diajarkan nilai-nilai kehidupan Islamy yang sebenarnya. Dengan metode keteladanan, penugasan dan pembiasaan, mereka belajar tentang kemandirian, kesederhanaan, kebersahajaan, ketekunan, keikhlasan, dan ukhuwah Islamiyah. Nilai-nilai itulah yang sangat berguna bagi bekal menghadapi kehidupan yang sesungguhnya.

Nilai-nilai dan rutinitas keseharian santri di pondok pesantren inilah yang menjadi budaya dan menumbuhkan sisi religiusitas yang membuat nyaman orang-orang yang tinggal di dalamnya, termasuk guru-guru yang mengajar di pondok pesantren. Kenyamanan tersebut menumbuhkan rasa puas yang tidak bisa dinilai secara materi. Karena salah satu harapan dalam sebuah organisasi adalah menciptakan rasa puas yang tinggi bagi anggotanya terhadap organisasi tersebut.

Kepuasan kerja anggota organisasi menjadi salah satu aspek yang digunakan untuk melihat seberapa baik pengelolaan sebuah organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja anggota organisasi, semakin baik pengelolaan sebuah organisasi. Dengan adanya rasa puas dari anggota organisasi, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi, kreatifitas dan moral kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat dideskripsikan bagaimana budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru, merupakan hasil telaah penelitian yang dilakukan di tiga pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Konseptualisasi di atas merupakan analisis terhadap berbagai temuan dan kerangka teoritik yang digunakan, sehingga penelitian ini menemukan *novelty* berupa pengembangan konsep sebagai temuan formal yaitu model

budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru.

Dari hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren bukan dihasilkan dari jaminan yang bersifat materi seperti honor dan tunjangan-tunjangan. Akan tetapi kepuasan kerja guru tersebut diperoleh dari budaya pondok pesantren yang khas dan distingtif. Budaya pondok pesantren tersebut merupakan aktualisasi nilai nilai yang diperoleh melalui program pembelajaran, pembiasaan, pengasuhan dan pembinaan yang sifatnya full day (sehari semalam). Budaya pondok pesantren tersebut menjadi ciri khas dan karakteristik yang membuat pondok pesantren tersebut berbeda. Secara formal, budaya organisasi yang kuat tentunya mendukung tujuan-tujuan pondok pesantren. Sebaliknya budaya yang lemah dan negatif tentunya menghambat dan bertentangan dengan tujuan pondok pesantren.

Budaya-budaya yang lahir dari proses internalisasi dan aktualisasi di Pondok Pesantren Zuhrijah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad diantaranya budaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama), budaya *ukhuwah* (kebersamaan, tolong menolong, menghargai, kepedulian), budaya *raja' al barokah* (mengharap berkah), budaya *ikhlas* (keikhlasan), budaya *khidmah/khadim al ummah* (pengabdian), budaya *tarbiyah* (pengasuhan), dan budaya *uswah hasanah* (teladan yang baik), merupakan nilai-nilai positif yang dikembangkan di pondok pesantren, yang dipahami secara mendalam, dianut, menjadi pedoman dalam bertindak, dan diperjuangkan oleh semua guru dan santri dalam upaya mendukung tujuan-tujuan yang diharapkan.

Budaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama) di kalangan santri merupakan tradisi kepesantrenan yang lahir dari tujuan awal didirikannya pondok pesantren, yaitu lembaga pendidikan yang ingin memperdalam ilmu-ilmu agama dengan berbasis pada tradisi khazanah intelektual klasik yang bersumber dari kitab-kitab salaf (kitab kuning). Sebagaimana dijelaskan oleh Azra bahwa kitab kuning pada umumnya

dipahami sebagai kitab-kitab keagamaan berbahasa Arab, menggunakan aksara Arab, yang dihasilkan dari para ulama dan pemikir Muslim di masa lampau, khususnya yang berasal dari Timur Tengah. Kitab kuning mempunyai format sendiri yang khas dan membutuhkan keahlian tertentu seperti penguasaan ilmu alat (*nahu* dan *sarf*), dengan warna kertas yang kekuning-kuningan.<sup>648</sup>

Dhofier menegaskan bahwa pengajaran kitab Islam klasik secara historis merupakan pengajaran formal yang diberikan di lingkungan pondok pesantren yang tujuan utamanya adalah untuk mendidik calon-calon ulama. Pembelajaran berbasis kitab kuning di pondok pesantren merupakan upaya pendalaman ilmu-ilmu agama yang digolongkan ke dalam 8 kelompok jenis pengetahuan, yaitu: nahwu (*syntax*), sorof (morfologi), fiqih, usul fiqih, hadis, tafsir, tauhid, akhlak/tasawuf, tarikh dan balagoh. Kitab-kitab tersebut dipelajari dari mjulai teks yang sangat pendek sampai teks yang tebal hingga berjilid-jilid. Kesemuanya digolongkan ke dalam tiga tingkatan yaitu: kitab dasar, kitab tingkat menengah dan kitab tingkat tinggi.<sup>649</sup>

Dalam penyampaian materi berbasis kitab kuning tersebut, Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga menggunakan sistem bandongan dan sorogan. Sistem pengajaran ini diberlakukan kepada para santri. Budaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama) yang berbasis kitab kuning di atas, berlaku di kalangan santri, yang dalam implementasinya di tiga pondok pesantren khalafiyah yang diteliti tetap diutamakan dan diajarkan oleh guru-guru yang kompeten (lulusan dari pondok pesantren)

Sementara di kalangan guru-guru, budaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama) di tiga pondok pesantren tersebut juga menjadi budaya yang di satu sisi membuat guru mampu menyampaikan ilmu yang dimiliki sehingga semakin memahami ilmuny, dan disisi lain juga

---

<sup>648</sup>Azyumardi Azra, *Op. Cit*, hal. 111

<sup>649</sup>Zamakhsyari Dhofier, *Op.cit*, hal. 86-87



membuat mampu meningkatkan pemahaman keagamaan terutama guru-guru mata pelajaran umum yang latar belakang pendidikannya berasal dari umum. Dengan bekal pengetahuan agama yang minim, mengajar di pondok pesantren mampu memperluas wawasan keagamaan guru-guru tersebut. Budaya *tafaqquh fi al dīn* (pendalaman ilmu-ilmu agama) di kalangan guru-guru tersebut diperoleh secara formal dan non formal.

Budaya *ukhuwah* (kebersamaan, tolong menolong, menghargai, kepedulian), juga menjadi salah satu faktor kenyamanan guru-guru dalam bekerja di pondok pesantren. Interaksi yang terjalin harmonis antara pimpinan, guru-guru dan santri, membuat guru-guru merasa puas dengan pekerjaannya meskipun honor yang diterima belum memadai. Budaya *raja' al barokah* (mengharap berkah) menjadi tradisi yang berkembang di pondok pesantren terutama di kalangan santri. Di kalangan guru-guru, budaya tersebut berkembang yang diinspirasi oleh guru-guru berlatar belakang pendidikan pondok pesantren, dan akhirnya menjadi budaya juga di kalangan guru-guru.

Budaya ini disebut juga dengan *ngalap barokah* atau *tabarukan* merupakan budaya yang ditempuh untuk mendapatkan keberkahan ilmu dan keberkahan hidup dengan khidmah dan patuh kepada kiai. Menurut Muhammad, barokah atau berkah berkaitan dengan kualitas hidup. Orang yang umurnya diberkahi adalah sedikit umurnya, tetapi banyak amalnya. Rezeki yang barokah adalah rezeki yang sedikit, tetapi membawa kebaikan yang banyak. Jadi, barokah tidak bisa diukur secara materi, tapi juga dari manfaat dan keberartian.<sup>650</sup> Keberkahan juga memiliki arti bertambahnya kebaikan. Jadi di kalangan guru-guru pondok pesantren, merasakan bahwa mengajar dan bekerja dengan ikhlas di pondok pesantren akan mendatangkan keberkahan dalam hidup, seperti semakin meningkat ibadah dan semakin berkecukupan rezeki yang diperoleh meskipun secara realitas honor yang diterima belum cukup memadai.

---

<sup>650</sup>Ahsin Sakho Muhammad, *Op.cit*, hal. 21

Budaya *ngalap berkah* tersebut akan melahirkan budaya *khidmah/khadim al ummah* (pengabdian), dan bermuara pada budaya *ikhlas* (keikhlasan). Dengan adanya harapan mendapatkan keberkahan maka akan lahir jiwa mengabdikan secara ikhlas tanpa memandang dan mengharap materi. Budaya-budaya tersebut akan menegaskan lahirnya budaya *tarbiyah* (pengasuhan).

Budaya *tarbiyah* (pengasuhan) merupakan implementasi dari ajaran Rasulullah SAW. Sebagaimana dijelaskan oleh Zaairul Haq bahwa *tarbiyah* adalah kegiatan menyampaikan ilmu, mentransfer nilai, mengajak, mengarahkan, membimbing, mengurus, memelihara, mengatur dan <sup>651</sup>menumbuhkembangkan potensi manusia agar menjadi lebih baik.<sup>651</sup> Jika dilihat dari akar kata, maka orang yang melakukan *tarbiyah* disebut dengan *murabbi*, yang fokus kerjanya pada pembentukan pribadi muslim yang memperhatikan aspek pemeliharaan (*al-ri'ayah*), pengembangan (*al-tanmiyah*), pengarahan (*al-taujih*) dan pemberdayaan (*al-tauzif*). *Murabbi* di dalam al-Qur'an diistilahkan dengan sebutan *rabbani*, sebagaimana disebutkan dalam surat Ali Imran (3) ayat 79 sebagai berikut:

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّيِّ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ. (سورة ال عمران: ٧٩)

*Artinya:* "Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al Kitab, hikmah dan kenabian, lalu dia berkata kepada manusia: "Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah". Akan tetapi (dia berkata): "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan Al Kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya." (Q.S. Ali Imran (3): 79).<sup>652</sup>

<sup>651</sup>Muhammad Zaairul Haq, *Muhammad SAW Sebagai Guru*, (Bantul: Kreasi Wacana, 2010), hal. 43

<sup>652</sup>Anonim, *Op.cit*, hal.60

Di dalam al-Qur'an surat al-Baqarah (2) ayat 15 dijelaskan aspek penting dalam proses tarbiyah, yaitu:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ  
وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ. (سورة البقرة: ١٥١).

Artinya: "Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui." (Q.S. al-Baqarah (2): 151).<sup>653</sup>

Interpretasi ayat di atas menjelaskan bahwa proses tarbiyah harus memperhatikan tiga aspek penting yaitu: menyucikan jiwa (*yu'azzikukum*) agar terbentuk *ruhiyah ma'nawiyah* (mentalitas spiritual), mengajarkan ilmu (*yu'allimukum al kitāb wa al hikmah*) agar terbentuk *fikrah saqafiyah* (wawasan intelektual), dan mengajarkan cara beramal (*yu'allimukum mā lam takūnu ta'lamūn*) agar terbentuk *amaliyah wa harakiyah* (amal dan harakah).<sup>654</sup>

Salanjutnya ada budaya *uswah hasanah* (teladan yang baik), yang juga menjadi budaya pondok pesantren yang mampu mendatangkan kepuasan bagi guru-guru. Sebagaimana diketahui bahwa Nabi Muhammad saw diutus oleh Allah adalah untuk menyempurnakan akhlak yang mulia (*innamaa bu'itstu li utammima makaarima al-akhlaaq*). Misi utama ini bukan sekedar simbol, semboyan, atau jargon untuk menarik simpati audiens, tetapi Rasulullah sendiri terlebih dahulu menghiasi dirinya dengan akhlak mulia berupa kejujuran dan amanah. Itulah sebabnya sehingga Allah menyanjung Rasulullah dalam Q.S. al-Qalam: 4 yang berbunyi:

إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ . (سورة القلم : ٤)

<sup>653</sup>Anonim, *Op.cit*, hal. 23

<sup>654</sup>Muhammad Zaairul Haq, *Op.cit*, hal. 45

Artinya: “ *Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur.*” (Q.S. al-Qalam (68): 4).<sup>655</sup>

Menurut M. Quraish Shihab, ayat ini mengesankan bahwa Nabi Muhammad saw. berada di atas tingkat budi pekerti yang luhur, bukan sekedar berbudi pekerti luhur. Keberadaan Rasulullah saw. sebagai manusia yang memiliki budi pekerti yang luhur, menyebabkan ia dijadikan oleh Allah swt. sebagai contoh (*uswatun hasanah*) untuk semua manusia.<sup>656</sup> Allah swt.berfirman dalam Q.S. al-Ahzab (33): 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَدَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا . (سورة الأحزاب: ٢١)

Artinya: “*Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.*” (Q.S. al-Ahzab (33): 21).<sup>657</sup>

M. Quraish Shihab mengemukakan bahwa al-Zamakhshari ketika menafsirkan ayat di atas mengemukakan dua kemungkinan tentang maksud keteladanan yang terdapat pada diri Rasul itu. *Pertama*, dalam arti kepribadian Rasulullah secara totalitasnya adalah teladan. *Kedua*, bahwa dalam kepribadian beliau terdapat hal-hal yang patut diteladani. Meskipun demikian, patut dicatat bahwa pada diri Rasulullah saw. terdapat dua fungsi sekaligus, yaitu: sebagai Rasul dan sebagai manusia biasa. Oleh sebab itu perlu dipilah mana perilaku Rasulullah saw. yang sifatnya *tasyri'iyah* (perilaku Nabi yang wajib diikuti) dan mana perilaku Nabi yang *ghairu tasyri'iyah* (tidak wajib untuk diikuti). Selanjutnya, manusia yang berkarakter versi Al-Qur'an terilustrasi lewat ungkapan

<sup>655</sup>Anonim, *Op.cit*, hal. 1

<sup>656</sup>M. Quraish Shihab, *Op.cit*, hal. 244

<sup>657</sup>Anonim, *Op.cit*, hal. 420

Aisyah ra. ketika ditanya tentang akhlak Rasulullah saw., ia menjawab: *Budi pekerti Nabi saw adalah al-Qur'an* (HR. Ahmad).<sup>658</sup>

Dalam kaitannya dengan budaya pondok pesantren, keteladanan menjadi salah satu metode yang harus digunakan dalam proses pendidikan akhlak kepada santri-santri. Di satu sisi, seorang guru harus mampu mendedikasikan dirinya sebagai manusia yang bisa menjadi teladan bagi santri-santri. Di sisi lain, guru-guru juga merasakan kepuasan tersendiri ketika melihat contoh-contoh keteladanan yang diperlihatkan oleh pimpinan pondok pesantren. Guru-guru melihat kiai sebagai seorang figur yang mampu menjadi teladan, yang tidak hanya memimpin tetapi juga membimbing, membina, dan mendidik guru-guru dengan penuh kasih sayang. Hal inilah yang membuat guru-guru dengan ikhlas mau dan betah mengajar selama bertahun-tahun di pondok pesantren ini. Penanaman nilai-nilai keagamaan yang berbasis ketuhanan dan keberkahan menjadi doktrin yang melekat dalam diri guru-guru sehingga melahirkan sikap setia dan patuh yang terwujud dengan kecintaan terhadap apa yang dikerjakan, bekerja dengan tekun, kritis, mendukung dan patuh pada peraturan yang ada.

Dalam hal ini, kiai telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan spiritual yang mampu menebar kebajikan dan mengajak orang-orang untuk mengenal Tuhan secara intensif dengan penuh kasih sayang. Kepribadian seorang kyai yang ngemong dan berkepribadian luhur, mampu mengimplementasikan ajaran Islam yang komprehensif, dimana menjadi figur multitalent. Kiai tidak hanya berperan sebagai pengajar dan pendidik, melainkan juga aktif memecahkan problematika yang ada di kalangan guru-guru, menyaring informasi dalam memacu perubahan-perubahan yang ada dalam pesantren, dan menjadi teladan baik dalam perilaku maupun perkataan.

---

<sup>658</sup>Ibid, hal. 439

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa proses aktualisasi budaya pondok pesantren tersebut memang diciptakan dalam lingkungan pondok pesantren. Penciptaan budaya tersebut, secara langsung dipengaruhi oleh kiai sebagai pimpinan pondok pesantren. Peran kiai sangat penting dalam pembentukan budaya pondok pesantren. Pola pikir dan tipe kepemimpinannya akan berpengaruh erat pada budaya yang akan diciptakan. Biasanya, bentuk pondok pesantren merupakan manifestasi dari prinsip dasar yang dianut (*basic principles followed*) dan cita-cita yang diemban (*ideals that are carried*) oleh kiai/pimpinan sebuah pondok pesantren. Hal tersebut sebagaimana ditegaskan oleh Arfandi dalam Abu Yasid bahwa terdapat relevansi kepemimpinan pengasuh pondok pesantren atas terbentuknya perilaku organisasi yang sudah menjadi karakter di pondok pesantren.<sup>659</sup>

Jadi, nilai-nilai dan norma yang dianut dijadikan tradisi yang dikomunikasikan dalam kelompok dan diperkuat dengan simbol-simbol serta ritual. Secara aplikatif, manajemen budaya organisasi pondok pesantren merupakan bentuk pengaturan dan pengelolaan pondok pesantren yang lebih menekankan pendekatan kultural, yang dilakukan oleh seorang kiai dalam mengelola dan mengembangkan pondok pesantren. Menurut Mukti Ali dalam Arfandi, pola umum pendidikan pondok pesantren diantaranya adanya hubungan akrab antara kiai dan santri dan tradisi ketundukan dan kepatuhan terhadap kiai.<sup>660</sup> Faktor hubungan akrab dan tradisi tunduk dan patuh inilah, yang menjadikan proses penciptaan budaya mudah dilaksanakan di pondok pesantren.

Proses penciptaan budaya di pondok pesantren diwujudkan dalam internalisasi nilai-nilai budaya melalui proses pembelajaran di pondok pesantren yang berbasis *tafaqquh fi al dīn*, baik pembelajaran formal maupun non formal. Internalisasi juga diwujudkan melalui program

---

<sup>659</sup>Arfandi, *Kepemimpinan Kiai dalam Perilaku Budaya Organisasi Pondok Pesantren*, dalam Abu Yasid, dkk., *Paradigma Pesantren; Menuju Pendidikan Islam Transformatif*, (Yogyakarta: IRCiSod, 2018), hal. 164

<sup>660</sup>Ibid

pembiasaan dan ekstrakurikuler. Proses pendalaman ilmu-ilmu agama di pondok pesantren tersebut, berpijak pada khazanah intelektual klasik yang bersumber dari kitab-kitab kuning karangan ulama-ulama terdahulu. Maka bisa dipastikan, bahwa nilai-nilai yang dianut bersumber dari kitab-kitab tersebut.

Keseluruhan proses internalisasi tersebut menegaskan bahwa sebagai sebuah *learning society*, pondok pesantren memiliki keunikan yang tidak dijumpai di lembaga-lembaga pendidikan yang lain. Dengan sistem *boarding school*, tentunya mempermudah proses internalisasi nilai-nilai sekaligus menjadi media sosialisasi budaya. Secara normatif, proses sosialisasi budaya di pondok pesantren membentuk jaringan komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan guru-guru, sesama guru, guru dan santri, dan sesama santri. Jadi, nilai-nilai kunci yang ada di pondok pesantren saling menjalin, menginternalisasi, tersosialisasikan sehingga menjiwai guru-guru dan menjadi kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam pondok pesantren tersebut untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Sutrisno, proses sosialisasi mencakup suatu kegiatan di mana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana harus berinteraksi dan berkomunikasi di antara anggota organisasi untuk menjalankan semua aktivitas organisasi.<sup>661</sup> Dalam proses sosialisasi terjadi transformasi atau perubahan diri individu yang semula dari luar organisasi agar mampu secara aktif berpartisipasi dalam organisasi. Jadi, proses sosialisasi merupakan aktivitas penting yang harus dilakukan untuk mencapai kesesuaian dan keselarasan individu organisasi dengan budaya dan lingkungan organisasinya. Dengan begitu, dapat diidentifikasi bahwa sosialisasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk: membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi,

---

<sup>661</sup>Eddy Sutrisno, *Op.cit*, hal. 29-30

memperkenalkan budaya organisasi kepada anggota organisasi, dan meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan teori di atas, proses sosialisasi budaya di tiga pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari terjadi secara formal dan non formal. Sosialisasi formal dilakukan dalam proses pembelajaran formal antara guru dan santri dan pertemuan-pertemuan formal seperti rapat antara pimpinan dan guru-guru. Sementara sosialisasi non formal dilakukan dalam dimensi komunikasi sehari-hari di luar jadwal belajar, seperti ketika terjadi obrolan atau saling mengunjungi. Yang jelas, proses sosialisasi budaya di pondok pesantren lebih intensif dikarenakan frekuensi pertemuan yang cukup banyak antar pimpinan, guru-guru dan santri. Keberadaan santri dan guru-guru yang tinggal di asrama atau kompleks perumahan mempermudah komunikasi.

Dengan demikian, perilaku guru-guru secara tidak disadari menjadi terkendali dan menjadi kekuatan yang tidak kasat mata. Dengan berorientasi pada proses sekaligus hasil, guru-guru secara ikhlas mengupayakan optimalisasi semua program-program yang telah ditetapkan guna optimalisasi hasil yang diperoleh. Dalam proses inilah, guru-guru menemukan kepuasan tersendiri yang tidak bisa dinilai dengan materi. Orientasi proses ini sendiri dapat terlaksana secara maksimal karena adanya Koordinasi, integrasi, konsistensi dan stabilitas yang terjaga.

Koordinasi di pondok pesantren dilakukan dengan beberapa jalur. Pimpinan dalam hal ini kiai menjadi penanggung jawab semua kegiatan yang ada di pondok pesantren. Pimpinan mengkoordinir kegiatan santri dan mengkoordinir tugas guru-guru baik tugas kepengurusan, kesantrian, maupun tugas-tugas di pembelajaran formal sebagai seorang pengajar. Selain pimpinan, guru-guru juga memiliki kewenangan untuk menjadi koodinator sesuai dengan bidang tugas yang telah dibebankan. Jadi, di antara sesama guru saling berhubungan dan berkomunikasi untuk efektivitas semua kegiatan. Dalam hal ini guru juga diberi kewenangan



untuk mengkoordinir pengurus-pengurus pondok pesantren yang diserahkan kepada santri-santri yang kompeten. Di Pondok Pesantren Zulhijjah organisasi santri disebut dengan DEPIZ (Dewan Pengurus Intra Pondok Pesantren Zulhijjah), di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dikenal dengan OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah), dan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad disebut OSPI (Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad). Organisasi santri ini juga mempunyai tugas mengkoordinir semua kegiatan santri sesuai dengan pembagian tugas yang telah dibebankan.

Jadi, koordinasi yang tersebar sesuai jalur tugas dan wewenang, secara normatif berkaitan erat dengan proses antar bagian dalam berkegiatan masing-masing yang keberhasilan masing-masing pihak tersebut saling mendukung antara satu dengan lainnya. Sistem pembagian tugas di pondok pesantren melegalkan sistem koordinasi terpadu dan terstruktur guna menyelaraskan semua kegiatan antara satu bagian dengan bagian yang lain demi tercapainya tujuan bersama. Jadi, proses koordinasi merupakan proses pengaturan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga kegiatan yang dilaksanakan tidak saling simpang siur dan bertentangan. Maka dari itu, koordinasi yang baik dan benar menjadi kunci keberhasilan dalam setiap organisasi.

Dari hasil koordinasi yang dilakukan di pondok pesantren, bermuara pada terwujudnya integrasi, dimana dalam integrasi ini masing-masing individu dalam hal ini guru dan pimpinan saling menyesuaikan perbedaan-perbedaan yang ada agar dapat bekerja sama secara harmonis dan dinamis dalam mencapai tujuan yang diharapkan di pondok pesantren. Sudah menjadi tabiat manusia, bahwa setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda. Karakter-karakter tersebut bisa dibawa oleh tabiat dari lahir dan bisa juga dipengaruhi oleh lingkungan. Ketika seseorang telah masuk dalam suatu komunitas organisasi, karakter dan tabiat tersebut tentunya akan menjalani proses asimilasi dan internalisasi guna menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Maka ketika banyak individu dalam sebuah

organisasi, akan banyak pula karakter dan tabiat masing-masing individu tersebut. Disinilah perlunya integrasi, agar masing-masing individu yang membawa karakter dan tabiat yang berbeda mampu dan mau menerima budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, agar mampu menyatukan visi dan misi guna efektivitas pencapaian tujuan.

Dari hasil penelitian tiga pondok pesantren di atas, guru-guru dan pimpinan saling beradaptasi dan komformitas terhadap budaya organisasi yang ada di pondok pesantren, tanpa menghilangkan karakter dan tabiat yang sesuai dan diharapkan ada dalam setiap individu. Integrasi di pondok pesantren bertujuan untuk menanamkan dan mendoktrin guru-guru agar bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan dan terpenuhinya kebutuhan guru-guru. Dampak dari integrasi ini akan mewujudkan konsistensi dan terjaganya stabilitas.

Konsistensi lahir dari sebuah integritas. Konsistensi menjadi hal yang dibutuhkan dalam berorganisasi. Konsistensi membutuhkan komitmen yang kuat yang akan mengiringi sepanjang masa bakti dalam berorganisasi. Tanpa konsistensi, sebuah organisasi tidak akan bergerak dan meningkat ke arah yang lebih baik. Demikian pula halnya di sebuah pondok pesantren. Sebagai guru yang bekerja di lembaga yang distingtif dan sarat dengan nilai-nilai Islam, guru-guru di pondok pesantren harus selalu konsisten dalam menjalankan tugasnya yang selaras dengan visi dan misi. Konsistensi tersebut melahirkan suatu sikap yang taat pada norma-norma yang berlaku dan gigih dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Konsistensi guru-guru di pondok pesantren tidak bisa dilepaskan dari peran dan dukungan pimpinan atau kiai. Maka, pimpinan atau Kiai harus mampu menumbuhkan sikap konsistensi guru-guru dengan cara sosialisasi budaya organisasi, penegakan kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, jaminan kesejahteraan, komunikasi, dan pembinaan. Dari konsistensi yang terbentuk di kalangan guru-guru maka akan tercapai

stabilitas. Stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari tidak hanya dilihat dari pengendalian performa dan fisik yang prima, tetapi juga diiringi dengan pemahaman yang utuh tentang tujuan dari pondok pesantren tersebut dan pengendalian mental dan niat yang ikhlas dalam membangun pondok pesantren.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa secara substantif, ketiga pondok pesantren khalafiyah sama-sama menerapkan prinsip kombinasi kurikulum pondok pesantren dan kurikulum formal, yang mengindikasikan bahwa pondok pesantren ingin mewujudkan santri yang tidak hanya paham terhadap ajaran agamanya, tapi juga mampu *survive* hidup di tengah globalisasi yang saat ini ada di tengah masyarakat.

Proses koordinasi, integrasi, konsistensi dan stabilitas tersebut melahirkan perasaan senang dan nyaman guru-guru karena merasa diakui dan dihargai. Dari perasaan senang dan nyaman tersebut menimbulkan loyalitas, komitmen, dedikasi, dan profesionalitas guru-guru terhadap pondok pesantren yang secara normatif mengindikasikan kepuasan dalam bekerja. Secara substantif, loyalitas, komitmen, dedikasi, dan profesionalitas tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bila loyalitas, komitmen, dedikasi dan profesionalitas guru-guru tinggi maka akan meningkatkan kinerja, sebaliknya bila Loyalitas, komitmen, dedikasi dan profesionalitas guru-guru rendah, tentunya mengindikasikan menurunnya kinerja. Bila kinerja naik itu menegaskan kalau guru-guru cukup puas dengan pekerjaannya. Sementara bila kinerja turun maka menunjukkan guru-guru tidak/kurang puas dengan pekerjaannya.

Umam menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dalam kepuasan kerja terdapat dua unsur penting yang bisa dinilai yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Untuk itu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai

atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.<sup>662</sup> Sementara itu, kebutuhan dasar guru-guru di pondok pesantren yang diteliti lebih mengedepankan kebutuhan psikis/batin dibandingkan kebutuhan fisik/lahir yang berkaitan dengan materi (gaji/honor). Di pondok pesantren, guru-guru memang memperoleh honor seadanya, akan tetapi guru-guru memperoleh pemahaman keagamaan yang lebih dalam, kebersamaan, keteladanan, keikhlasan, pengabdian, dan keberkahan yang tidak bisa dinilai secara materi, yang kesemuanya termanifestasi dari budaya organisasi yang ada di pondok pesantren.

Berdasarkan analisa di atas, dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru memanfaatkan berbagai tradisi dan budaya yang ada. Karena jika dilihat secara materi, pondok pesantren menyadari keterbatasan yang dimiliki. Maka budaya-budaya yang berlaku di pondok pesantren menjadi *power* sekaligus *self control* bagi guru-guru yang mampu memberikan rasa nyaman, aman dan senang. Jadi, teori tentang bagaimana budaya organisasi dapat memberi dampak pada kepuasan kerja, secara implementatif belum sesuai dengan realitas yang ada di pondok pesantren. Dengan begitu dapat ditegaskan bahwa teori-teori manajemen modern belum mampu sepenuhnya mengukur dan mengakomodasi kepuasan kerja guru di pondok pesantren, hal tersebut disebabkan:

1. Teori-teori manajemen modern belum mampu sepenuhnya mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada di pondok pesantren. Padahal budaya yang ada di pondok pesantren memiliki ciri khas yang distingtif dibandingkan budaya secara umum.
2. Teori-teori manajemen pendidikan Islam belum mampu mendeskripsikan realitas yang ada. Hal ini disebabkan teori tersebut berkiblat pada teori-teori Barat. Oleh karena itu, sudah seharusnya teori-teori manajemen pendidikan Islam mulai mendalami realitas yang

---

<sup>662</sup>Khaerul Umam, *Op.cit*, hal. 192

ada pada tataran empiris, dan bukan semata-mata berkiblat pada teori Barat.

3. Munculnya anomali dan paradoksalitas antara teori dan praktek. Untuk meminimalisir anomali dan teori yang paradoks, maka indikator-indikator manajemen harus dikompromikan dengan studi di lapangan dan menjadi model teori baru bagi kajian pada lingkup pondok pesantren.

Budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen, akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi guru-guru untuk berkomitmen tinggi, loyal, dedikatif dan profesional, karena nilai-nilai budaya tersebut mampu menjadi kekuatan pendorong untuk mendorong perilaku kinerja yang efektif yang bermuara pada kepuasan kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Dimana kepuasan kerja tersebut tidak hanya dipicu oleh faktor-faktor yang bersifat materi saja, akan tetapi faktor-faktor budaya organisasi juga mampu melahirkan kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data-data hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab IV dapat disimpulkan bahwa budaya-budaya yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad memiliki karakteristik dan kekhasan distingtif dan menjadi budaya yang diciptakan, diyakini, dipedomani, dan diaktualisasikan sebagai tata aturan yang harus dipatuhi guna membatasi perilaku (*self control*) dan menjadikannya tradisi serta kepribadian yang mampu menuntun perilaku santri dan guru-guru di tiga pondok pesantren tersebut. Karena pondok pesantren bukan hanya *learning school*, tapi lebih dari itu, pondok pesantren adalah *learning society*, sebab disanalah para santri belajar hidup bersama, seperti sebuah miniatur komunitas masyarakat.

Di dalam pondok pesantren dengan sistem *boarding school*, penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang dianut, terimplementasikan dalam proses pembelajaran, pembinaan, habituasi dan aktivitas santri dalam keseharian, yang dibatasi secara ketat dalam tata tertib dan sanksi-sanksi. Secara substansial, diterjemahkan dalam simbol-simbol fisik dan verbal dan disosialisasikan melalui jaringan komunikasi. Poin-poin tersebut mampu mewujudkan optimalisasi pembelajaran, sehingga tujuan-tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Proses dan hasil yang optimal itulah yang menjadi sebab mengapa budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari.

Secara lebih spesifik, budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Khalafiyah, dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Zulhijjah lebih menonjolkan sikap terbuka tetapi tetap selektif (*permissive selective*), tidak terkesan prosedural dan apa adanya, akan tetapi tetap mengedepankan nilai-nilai etika bergaul. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih bersifat semi prosedural. Di satu sisi segala hal yang berkaitan dengan pengasuhan santri di Pondok Pesantren tersebut ditulis dan diatur secara detail dalam Buku Panduan santri. Internalisasi budaya santri Jawa juga menjadi habituasi yang membudaya di kalangan santri secara perlahan. Akan tetapi di sisi lain, budaya lingkungan masyarakat Jambi juga masih kental dalam hubungan komunikasi. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad cenderung sangat formal dan prosedural. Hubungan antara santri, guru dan pimpinan sangat kental dengan nuansa budaya santri Jawa yang sarat dengan *unggah ungguh* nya. Realitas tersebut dipertegas dengan peraturan-peraturan yang dituliskan secara mendetail di buku Kode Etik Santri bagi para santri dan Anggaran Dasar bagi guru-guru.
2. Kepuasan kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad bukan semata-mata dilihat secara materi, karena pondok pesantren dengan segala keterbatasan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup guru-gurunya secara komprehensif. Hal ini dapat dilihat dari honorarium mengajar guru-guru yang hanya berkisar antara Rp.250.000,- sampai Rp. 2.800.000,-. Realitas tersebut masih ditambah dengan sarana dan prasarana pendidikan yang belum memadai, minimnya supervisi, minimnya tunjangan dan promosi jabatan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan segala keterbatasan yang ada, guru-guru tetap merasa puas dalam bekerja yang diindikasikan dari disiplin kerja guru, lamanya masa kerja guru, dan kenyamanan guru-guru dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru-guru di tiga pondok pesantren tersebut

bukan semata-mata dilihat dari materi yang diperoleh. Tetapi kepuasan kerja guru-guru tersebut disebabkan karena lingkungan pondok pesantren yang religius, akhlak santri, interaksi yang harmonis di antara pimpinan, guru-guru dan santri, dan perhatian dari pimpinan. Dengan demikian, kesederhanaan dan keterbatasan pondok pesantren dari sisi materi dan fasilitas, bukanlah menjadi kendala dalam memberikan kepuasan bagi guru-guru.

3. Budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Zuhrijah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mampu memberikan kepuasan kerja guru-guru yang dilihat dari sisi perhatian secara detail, orientasi masyarakat, orientasi tim kerja, agresifitas dan stabilitas. Sementara dari sisi inovasi dan orientasi hasil, belum/tidak dijadikan budaya karena tidak sesuai dengan prinsip dasar dari pondok pesantren. Meskipun secara materi, gaji/honor/tunjangan yang diterima guru-guru belum bisa dikategorikan memuaskan, begitu pula dengan sarana dan prasarana yang belum memadai. Akan tetapi secara non materi, budaya-budaya yang ada di pondok pesantren seperti budaya *tafaqquh fi al dīn*, budaya *ukhuwah* budaya pengabdian, budaya tarbiyah, keikhlasan, budaya mengharap berkah, dan budaya *uswah hasanah*, mampu menumbuhkan loyalitas, kenyamanan, dan dedikasi guru-guru dalam mengajar di pondok pesantren. Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Proses penciptaan budaya, internalisasi dan sosialisasi budaya menjadi tahapan-tahapan bagaimana budaya organisasi mampu menjadi pedoman yang diyakini dan diaktualisasikan guru-guru di pondok pesantren tersebut.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dituangkan dalam pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dijelaskan implikasi terkait budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah di



Kabupaten Batang Hari, sebagai berikut: *pertama*, pendekatan teori manajemen modern yang digunakan dalam kajian ini, setelah diteliti dan dianalisa belum sepenuhnya mampu mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada di pondok pesantren. Karena itu, dapat dilakukan kajian dan penelitian mendalam untuk mengembangkan teori-teori manajemen yang khusus membahas tentang budaya pondok pesantren. Karena persepsi subjektif yang diindikasikan dalam sebuah organisasi tidak semuanya menjadi budaya di pondok pesantren yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru. Maka dari itu, diperlukan kajian lanjutan untuk bisa menemukan formulasi yang tepat untuk merumuskan dan mendeskripsikan budaya organisasi pondok pesantren yang berdampak pada kepuasan kerja guru.

Terdapat distingtifitas dan paradoksalitas antara konsep-konsep manajemen yang dipelajari secara formal di lembaga akademisi dengan realitas yang terjadi di pondok pesantren berkaitan dengan budaya-budaya yang lahir dari pola pikir dan cita-cita pimpinan/kiai, diaktualisasikan dalam internalisasi nilai-nilai melalui program pembelajaran dan habituasi, dan diwujudkan dalam ritual dan simbol-simbol sehingga mampu menjadi sistem nilai yang dianut dan diyakini. Hal inilah yang memberikan peluang besar bagi peneliti-peneliti pendidikan Islam untuk melakukan *approachs* yang lebih mendalam pada kajian manajemen dan kepemimpinan pondok pesantren. Perpaduan antara kharisma kiai dan manajemen modern melahirkan pola baru yang unik dalam budaya pondok pesantren.

Karena jika dipaksakan melakukan kajian melalui penelitian dengan pendekatan manajemen modern, maka tidak akan mampu mendeskripsikan secara utuh realitas yang terjadi di pondok pesantren secara empirik, dan dikhawatirkan akan menimbulkan anomali-anomali yang menyudutkan lembaga pondok pesantren. Padahal pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik dan menjadi kebanggaan umat Islam dalam dedikasinya mendidik anak bangsa.

Kemampuannya tetap bisa *survive* menghadapi arus globalisasi menegaskan bahwa pondok pesantren dengan segala keunikannya adalah lembaga pendidikan yang memiliki berbagai keunggulan yang tidak ditemui di lembaga pendidikan lainnya.

Sebagai contoh, secara teoritis faktor utama yang dapat mewujudkan kepuasan kerja guru-guru adalah diperolehnya gaji, fasilitas, dan jaminan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan hidup guru-guru, apalagi intensitas pembelajaran selama 24 jam tentunya membutuhkan dedikasi dan tanggung jawab yang besar. Akan tetapi kondisi real di pondok pesantren, mengindikasikan bahwa dengan keterbatasan yang ada, pondok pesantren belum mampu menggaji guru-guru secara memadai. Fasilitas-fasilitas dan jaminan kerja yang dibutuhkan oleh guru-guru juga belum mampu dipenuhi sepenuhnya oleh pihak pondok pesantren.

Akan tetapi secara implementatif, guru-guru merasa nyaman dan betah mengajar di pondok pesantren, yang dibuktikan dengan kedisiplinan dan kerja keras dengan penuh keikhlasan dalam mendidik, membimbing dan membina santri-santri. Oleh karena itu, jika ingin menempuh pendekatan teori formal, maka pengembangan budaya organisasi dapat dilakukan melalui internal lembaga maupun eksternal lembaga, agar mampu meningkatkan kepuasan kerja guru-guru. Internal lembaga bisa diupayakan melalui perbaikan-perbaikan sistem manajemen seperti bidang perencanaan, supervisi dan evaluasi, dan pengelolaan sumber dana secara maksimal agar bisa diberdayakan untuk kesejahteraan guru-guru. Sementara secara eksternal bisa dilakukan melalui kerja sama dengan pihak-pihak terkait seperti perguruan tinggi, kementerian agama, dinas pendidikan ataupun lembaga-lembaga non formal lainnya dalam upaya peningkatan karir guru-guru di pondok pesantren. Melalui pembinaan, pelatihan-pelatihan dan pendidikan lanjutan diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru-guru yang bermuara pada kepuasan karena kesesuaian bidang kerja.

Bila menilik belum mampunya teori-teori manajemen pendidikan Islam dalam mendeskripsikan realitas yang ada, yang disebabkan teori tersebut masih berkiblat pada teori-teori Barat, maka sudah seharusnya teori-teori manajemen pendidikan Islam mulai mendalami realitas yang ada pada tataran empiris, dan bukan semata-mata berkiblat pada teori Barat. Munculnya anomali dan paradoksalitas antara teori dan praktek, perlu untuk diminimalisir dengan mengkompromikan indikator-indikator manajemen dengan studi di lapangan dan menjadi model teori baru bagi kajian pada lingkup pondok pesantren.

*Kedua*, pimpinan pondok pesantren dapat meningkatkan kompetensi dalam mengembangkan budaya organisasi di pondok pesantren dengan penanaman dan pembiasaan nilai-nilai dan norma-norma, agar prinsip dasar "*al Muḥafaẓatu bi al Qodīmi al ṣāliḥ wa al Akhẓi bi al Jadīd al aṣlāḥ*" (memelihara tradisi salafiyah yang baik dipadukan dengan sistem modern yang lebih baik), mampu mendedikasikan pondok pesantren tidak hanya sebagai lembaga *tafaqquh fi al din* tetapi juga lembaga sosial yang mampu menjadi motor penggerak peradaban manusia, termasuk dalam memenuhi segala kebutuhan guru-gurunya.

Dari hasil penelitian, dapat dirumuskan bahwa faktor-faktor seperti kondisi lingkungan yang religius yang tercipta dari akhlak dan perilaku santri dalam menjalankan perintah agama sebagai manivestasi *tafaqquh fi al dīn*, dan hubungan yang harmonis yang tercipta antara pimpinan, guru-guru dan santri, menjadi faktor non materi yang membuat guru-guru nyaman dan betah bekerja di pondok pesantren. Rasa nyaman dan betah tersebut diaktualisasikan dalam moral dan disiplin kerja yang mengindikasikan guru-guru tersebut puas bekerja di pondok pesantren.

Meskipun materi bukanlah hal utama yang menjadi faktor penentu kepuasan guru-guru dalam bekerja di pondok pesantren. Akan tetapi, pimpinan tetap perlu meningkatkan kesejahteraan guru-guru dengan mengoptimalkan sumber dana-sumber dana yang ada. Atau optimalisasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru agar memiliki

kemampuan untuk berkembang juga di masyarakat. Karena secara normatif, pencapaian kepuasan kerja bersifat individual, maka antar individu memiliki pengalaman berbeda dalam merasakan arti, nilai, harapan dan variabel-variabel kepuasan itu sendiri.

Orientasi di atas menggambarkan adanya beragam sudut pandang dalam mengartikan kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasari oleh imbalan baik material maupun non-material. Jadi kepuasan kerja adalah persepsi seseorang bahwa harapannya telah terlampaui atau terpenuhi. Artinya jika seorang karyawan yang melaksanakan suatu kegiatan, maka imbalan yang diperlukan akan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika imbalan tersebut ternyata sesuai dengan keinginan dan harapannya, maka ia akan merasa puas, demikian pula sebaliknya jika imbalan tersebut. Oleh karena, pimpinan pondok pesantren harus mampu menerjemahkan dan mengupayakan kepuasan kerja guru-guru agar optimalisasi proses dan *out put* dapat dicapai.

Pimpinan pondok pesantren juga harus mampu mengoptimalkan budaya organisasi agar menjadi ciri khas pondok pesantren yang secara kultural mampu menjadi pedoman perilaku terutama bagi para guru dan santri pondok pesantren, sehingga mampu menjadi identitas bagi para guru dan santri yang memiliki nilai lebih melalui program pembelajaran, bimbingan, pembiasaan, keteladanan dan pendidikan, yang membentuk persepsi yang sama untuk membatasi perilaku. Budaya organisasi tersebut mampu mendorong dan mengarahkan para guru dan santri untuk menerima segala apa yang diperoleh di pondok pesantren sebagai pendidikan (*learning materials*), karena semua yang dilihat, didengar, dirasakan dan dikerjakan adalah bagian penting dari proses pendidikan.

Dengan begitu, budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah akan menjadi kekuatan yang sangat diperlukan dalam mendorong para santri maupun guru melaksanakan aktivitasnya serta menjadi *problem*

*solving* dalam setiap permasalahan yang dihadapi di dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Realitas tersebut, mampu menimbulkan efek kepuasan bagi guru-guru yang bekerja di pondok pesantren, sehingga budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru dengan persepsi subjektif. Maka, pimpinan perlu untuk membangun dan mengembangkan budaya organisasi untuk memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru.

*Ketiga*, guru-guru yang mengajar di pondok pesantren perlu memahami orientasinya sebagai seorang pendidik, sehingga pemahaman itu mampu meningkatkan motivasi dalam mengajar di pondok pesantren. Dalam perspektif Islam, pendidik merupakan profesi yang paling baik, karena berada hanya satu tingkat di bawah derajat para Nabi. Semua aktifitas yang terkait dengan ilmu adalah mulia, dan guru yang mempromosikan ilmu juga mulia. Agar supaya bermanfaat, maka penting bagi siapapun untuk memanfaatkan ilmu yang disebarkan pendidik, karena dengan ilmu ia akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Secara substantif, seorang pendidik harus mengikuti contoh yang diberikan Nabi Muhammad SAW yang mengajar agama demi mencari keridhoan Allah dan hari akhir saja. Sebab mengajar adalah kegiatan ibadah, maka pahala dari Allah lebih besar dari pada yang upah materi yang diterima. Seorang pendidik juga harus selalu menyatakan syukurnya dengan bukti lisan, hati, badan dan juga hartanya. Karena itu, bentuk rasa puas seorang guru, tidak semata-mata dinilai dari materi yang diperoleh, tapi rasa puas guru akan lahir bila melihat murid yang diajarnya mampu menjadi manusia yang lebih baik secara lahir dan batin.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah di Kabupaten Batang Hari yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi guru-guru untuk berkomitmen tinggi, loyal, dedikatif dan profesional, karena nilai-nilai budaya tersebut mampu menjadi kekuatan pendorong untuk mendorong perilaku kinerja yang

efektif yang bermuara pada kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari. Dimana kepuasan kerja tersebut tidak hanya dipicu oleh faktor-faktor yang bersifat materi saja, akan tetapi faktor-faktor budaya organisasi juga mampu melahirkan kepuasan kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Robbin,<sup>663</sup> dalam sebuah organisasi, para karyawan membentuk persepsi subjektif keseluruhan berdasarkan faktor faktor seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang-orang, orientasi pada team, keagresifan dalam bekerja dan stabilitas. Sebenarnya persepsi keseluruhan itu menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Artinya bila faktor-faktor di atas mendukung budaya organisasi yang ada di pondok pesantren dengan baik, maka guru yang ada akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila faktor faktor tersebut kurang mendukung, maka guru akan merasa kurang atau tidak puas dengan pekerjaannya. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya akan ditandai dengan adanya rasa senang dan cinta pada pekerjaannya, berdedikasi tinggi, rajin mengajar dan kreatif dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Kondisi tersebut tentunya mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan bersinergi, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Uraian teori di atas memberikan pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dari segi finansial dan materi, tetapi juga terkait dengan respons afektif dan penilaian terhadap pekerjaannya, baik berupa suasana kerja, pekerjaan itu sendiri maupun harapan-harapan yang diharapkan dapat dipenuhi melalui pekerjaannya. Artinya, eksistensi

---

<sup>663</sup>Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Op.cit*, hal. 533

budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara komprehensif, terutama yang bersifat non materi.

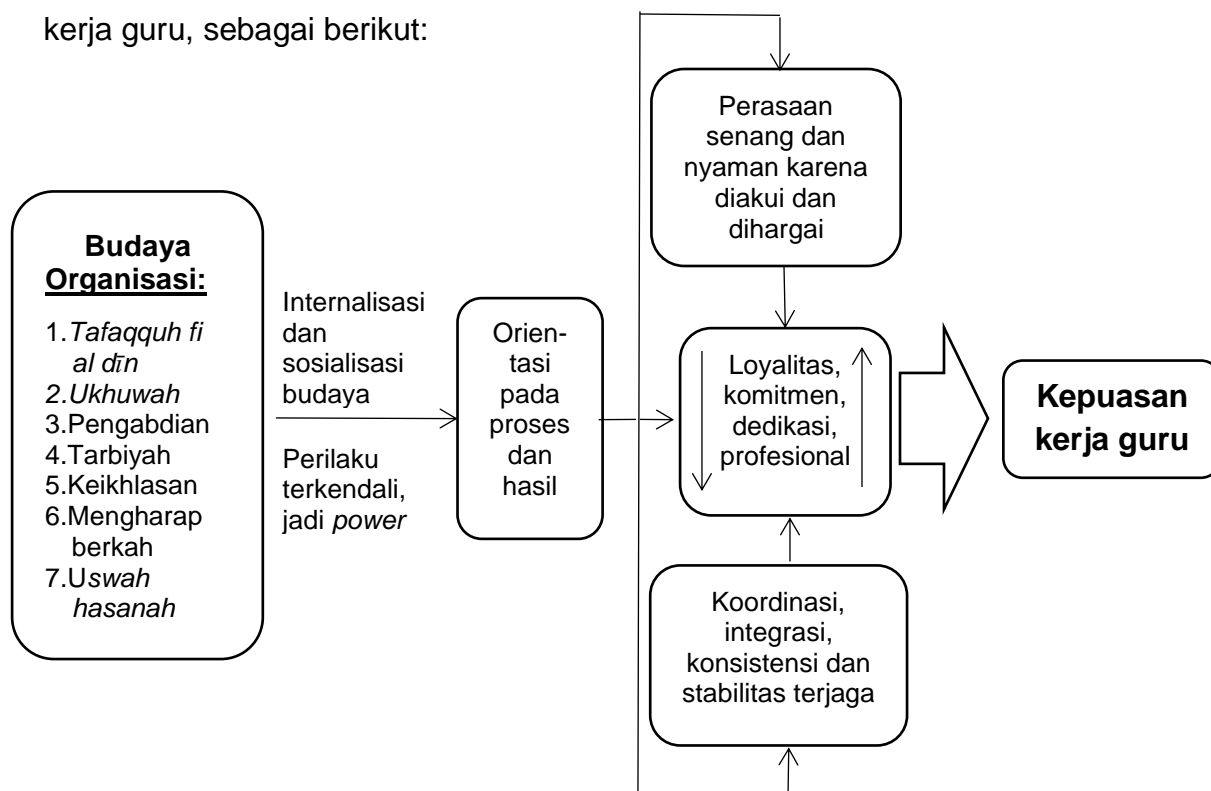
Teori tersebut secara umum berlaku di Pondok Pesantren Khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari, Akan tetapi terdapat beberapa indikator yang sama sekali tidak sesuai dan membutuhkan pengembangan teori. Sebagaimana diketahui bahwa kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren khalafiyah yang ada di Kabupaten Batang Hari yaitu Pondok Pesantren Zulhijjah, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, semata-mata bukan terletak dari materi (jaminan kesejahteraan/honor/gaji) yang diterima. Akan tetapi kepuasan kerja guru-guru di pondok pesantren khalafiyah tersebut disebabkan dari budaya organisasi yang ada, diantaranya terindikasi dari hubungan komunikasi yang harmonis antara guru-guru dengan santri dan pimpinan, situasi lingkungan kerja yang religius, dan rekan kerja yang mendukung.

Nilai-nilai religius yang menjadi budaya di pondok pesantren, telah berdampak pada distingtifitas rasa puas bagi guru-guru yang tidak melulu dinilai dari materi yang diterima. Keterbatasan yang ada di pondok pesantren ternyata tidak mampu menjadi alasan guru-guru untuk merasa tidak puas bekerja di pondok pesantren. Data yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru. Representasi budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah tersebut dapat terlihat dari nilai-nilai yang dianut, norma-norma yang berlaku, lingkungan, perilaku/aktivitas, simbol-simbol, peraturan-peraturan, dan jaringan komunikasi. Manifestasi dari budaya organisasi tersebut menjadi ciri khas pondok pesantren yang secara kultural mampu menjadi pedoman perilaku terutama bagi para santri pondok pesantren khalafiyah, sehingga mampu menjadi identitas bagi para guru dan santri yang memiliki nilai lebih melalui program pembelajaran, bimbingan, pembiasaan, keteladanan dan

pendidikan, yang membentuk persepsi yang sama untuk membatasi perilaku.

Dengan begitu, budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah akan menjadi kekuatan yang sangat diperlukan dalam mendorong para santri maupun guru melaksanakan aktivitasnya serta menjadi *problem solving* dalam setiap permasalahan yang dihadapi di dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Realitas tersebut, mampu menimbulkan efek kepuasan bagi guru-guru yang bekerja di pondok pesantren, sehingga budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah mampu memberikan kepuasan kerja bagi guru-guru dengan persepsi subjektif. Jadi, kepuasan kerja tidak hanya dipicu oleh faktor-faktor yang bersifat materi saja, akan tetapi faktor-faktor non materi juga mampu mewujudkan kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat dideskripsikan bagaimana budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru, sebagai berikut:



**Gambar 5.1.**  
**Model Baru Budaya Organisasi Pondok Pesantren Khalafiyah dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru**



Berdasarkan model budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru di atas, dapat dijelaskan bahwa konseptualisasi di atas merupakan analisis terhadap berbagai temuan dan kerangka teoritik yang digunakan, sehingga penelitian ini menemukan *novelty* berupa pengembangan konsep sebagai temuan formal yaitu model budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja guru.

Dari deskripsi di atas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi pondok pesantren khalafiyah diciptakan secara langsung yang dipengaruhi oleh kiai sebagai pimpinan pondok pesantren. Peran kiai sangat penting dalam pembentukan budaya pondok pesantren. Pola pikir dan tipe kepemimpinannya akan berpengaruh erat pada budaya yang akan diciptakan. Biasanya, bentuk pondok pesantren merupakan manifestasi dari prinsip dasar yang dianut (*basic principles followed*) dan cita-cita yang diemban (*ideals that are carried*) oleh kiai/pimpinan sebuah pondok pesantren.

Proses penciptaan budaya tersebut diaktualisasikan dalam nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijadikan tradisi yang dikomunikasikan dalam kelompok dan diperkuat dengan simbol-simbol serta ritual. Secara aplikatif, manajemen budaya organisasi pondok pesantren merupakan bentuk pengaturan dan pengelolaan pondok pesantren yang lebih menekankan pendekatan kultural, yang dilakukan oleh seorang kiai dalam mengelola dan mengembangkan pondok pesantren.

Budaya *tafaqquh fi al dīn*, *ukhuwah*, pengabdian, tarbiyah, keikhlasan, mengharap berkah, *uswah hasanah* adalah budaya-budaya yang lahir dalam pondok pesantren dan menjadi ciri khas yang tidak dijumpai di lembaga pendidikan lain. Proses penciptaan budaya di pondok pesantren diwujudkan dalam internalisasi nilai-nilai budaya melalui proses pembelajaran di pondok pesantren yang berbasis *tafaqquh fi al dīn*, baik pembelajaran formal maupun non formal. Internalisasi juga diwujudkan melalui program pembiasaan dan ekstrakurikuler. Keseluruhan proses

internalisasi tersebut menegaskan bahwa sebagai sebuah *learning society*, pondok pesantren memiliki keunikan yang tidak dijumpai di lembaga-lembaga pendidikan yang lain. Dengan sistem *boarding school*, tentunya mempermudah proses internalisasi nilai-nilai sekaligus menjadi media sosialisasi budaya. Secara normatif, proses sosialisasi budaya di pondok pesantren membentuk jaringan komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan guru-guru, sesama guru, guru dan santri, dan sesama santri. Jadi, nilai-nilai kunci yang ada di pondok pesantren saling menjalin, menginternalisasi, tersosialisasikan sehingga menjiwai guru-guru dan menjadi kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam pondok pesantren tersebut untuk melakukan aktivitas kerja.

Dalam proses sosialisasi terjadi transformasi atau perubahan diri individu yang semula dari luar organisasi agar mampu secara aktif berpartisipasi dalam organisasi. Jadi, proses sosialisasi merupakan aktivitas penting yang harus dilakukan untuk mencapai kesesuaian dan keselarasan individu organisasi dengan budaya dan lingkungan organisasinya. Dengan begitu, dapat diidentifikasi bahwa sosialisasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk: membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi, memperkenalkan budaya organisasi kepada anggota organisasi, dan meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota terhadap organisasi.

Dengan berorientasi pada proses sekaligus hasil, guru-guru secara ikhlas mengupayakan optimalisasi semua program-program yang telah ditetapkan guna optimalisasi hasil yang diperoleh. Dalam proses inilah, guru-guru menemukan kepuasan tersendiri yang tidak bisa dinilai dengan materi. Orientasi proses ini sendiri dapat terlaksana secara maksimal karena adanya Koordinasi, integrasi, konsistensi dan stabilitas yang terjaga.

Proses koordinasi, integrasi, konsistensi dan stabilitas tersebut melahirkan perasaan senang dan nyaman guru-guru karena merasa diakui dan dihargai. Dari perasaan senang dan nyaman tersebut menimbulkan loyalitas, komitmen, dedikasi, dan profesionalitas guru-guru terhadap pondok pesantren yang secara normatif mengindikasikan kepuasan dalam bekerja. Secara substantif, loyalitas, komitmen, dedikasi, dan profesionalitas tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bila loyalitas, komitmen, dedikasi dan profesionalitas guru-guru tinggi maka akan meningkatkan kinerja, sebaliknya bila Loyalitas, komitmen, dedikasi dan profesionalitas guru-guru rendah, tentunya mengindikasikan menurunnya kinerja. Bila kinerja naik itu menegaskan kalau guru-guru cukup puas dengan pekerjaannya. Sementara bila kinerja turun maka menunjukkan guru-guru tidak/kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan analisa di atas, dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren khalafiyah dalam memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru memanfaatkan berbagai tradisi dan budaya yang ada. Karena jika dilihat secara materi, pondok pesantren menyadari keterbatasan yang dimiliki. Maka budaya-budaya yang berlaku di pondok pesantren menjadi *power* sekaligus *self control* bagi guru-guru yang mampu memberikan rasa nyaman, aman dan senang. Jadi, teori tentang bagaimana budaya organisasi dapat memberi dampak pada kepuasan kerja, secara implementatif belum mampu sepenuhnya mengukur dan mengakomodasi kepuasan kerja guru di pondok pesantren.

### **C. Rekomendasi**

Merujuk pada kesimpulan dan implikasi tentang budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru pondok pesantren khalafiyah, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

*Pertama*, kepada berbagai instansi pemerintah terkait baik Kementerian Agama maupun Pemerintah Daerah. Kementerian Agama di

tataran Kabupaten maupun Kantor Wilayah Propinsi Jambi, hendaknya memberikan dukungan dan perhatian serius terhadap guru-guru di pondok pesantren berkaitan dengan bantuan jaminan kesejahteraan maupun fasilitas-fasilitas yang mendukung pembelajaran di pondok pesantren. Pelatihan-pelatihan juga penting diusahakan bagi peningkatan kualifikasi akademik guru-guru di pondok pesantren.

Bagi Pemerintah daerah melalui dinas-dinas terkait hendaknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan di pondok pesantren dengan melengkapi kekurangan-kekurangan sarana dan prasarana, pembiayaan, perbaikan lingkungan pondok pesantren dan unsur penunjang lainnya agar penyelenggaraan proses pendidikan di pondok pesantren dapat terlaksana secara optimal.

*Kedua*, kepada universitas, perguruan tinggi, sekolah tinggi Islam maupun lembaga penelitian, hendaknya mulai memprioritaskan penelitian-penelitian dan kajian ilmiah yang berorientasi pada budaya-budaya yang ada di pondok pesantren. Pondok pesantren dengan segala keunikan dan karakteristiknya, memiliki berbagai sisi kehidupan yang belum terungkap, dan seringkali kehidupan dan budaya pondok pesantren kontradiktif dengan teori-teori manajemen yang ada. Karena itu penelitian dan pengkajian tentang pondok pesantren tentunya bisa memperkaya khazanah keilmuan secara teoritis. Penelitian dan pengkajian itu juga mampu mereorientasikan keilmuan Islam secara lebih spesifik, sehingga literatur keislaman mampu menandingi literatur teori-teori Barat.

*Ketiga*, pimpinan pondok pesantren merupakan orang yang paling berperan penting bagi perkembangan pondok pesantren. Karena itu hendaknya pimpinan mampu mengembangkan budaya-budaya positif yang sudah ada di pondok pesantren agar meningkatkan kepuasan kerja guru-guru. Guru-guru sebagai ujung tombak sebuah pendidikan, sangat penting untuk diprioritaskan segala hal yang menumbuhkan kepuasan mereka, agar produktifitas dan kinerja guru-guru meningkat. Selain dari segi finansial dan materi, kebutuhan pengembangan diri dan

pengembangan karir guru-guru juga perlu diperhatikan oleh pimpinan pondok pesantren. Mengingat kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan kompetensi guru-guru berkaitan dengan proses pendidikan dan pengajaran kepada santri-santri.

Pimpinan pondok pesantren yang biasa dipanggil Kiai merupakan *central figure* yang menjadi *uswah hasanah* dan penentu kebijakan ke arah mana jalan yang akan ditempuh oleh sebuah pondok pesantren. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan pondok pesantren akan menentukan baik dan buruknya pengelolaan administrasi baik yang terkait guru dan santri maupun proses yang diselenggarakan di pondok pesantren. Pimpinan diharapkan mampu memberikan perhatian dalam upaya mewujudkan kenyamanan guru-guru bekerja di pondok pesantren. Pimpinan juga harus dapat mengatur tugas-tugas guru secara adil dan bijaksana.

*Keempat*, peneliti-peneliti Islam, hendak mulai melakukan penelitian yang mendalam tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja guru di pondok pesantren. Penelitian tersebut dapat dilakukan dengan melibatkan tema lain di luar tema yang diteliti, karena dalam penelitian ini hanya melibatkan dua tema yaitu: budaya organisasi pondok pesantren dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Proses penciptaan budaya, internalisasi dan sosialisasi budaya menjadi tahapan-tahapan bagaimana budaya organisasi mampu menjadi pedoman yang diyakini dan diaktualisasikan guru-guru di pondok pesantren tersebut, yang dapat mewujudkan kepuasan kerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada tema-tema diluar atau yang lain dan belum diteliti, antara lain adalah: kompensasi, kebijakan keamanan dan kesejahteraan, kebijakan dan administrasi, kebijakan dan praktik manajemen, struktur organisasi, karakteristik pekerjaan, teknologi, ketegangan dalam bekerja (*tension at work*) dan masih banyak lagi faktor lain di pondok pesantren yang juga belum terdeteksi oleh penulis dalam

penelitian ini. Kepada peneliti lain agar kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau rujukan dalam menyelesaikan masalah yang sama, dan penelitian ini juga perlu ditindaklanjuti khususnya yang berkaitan dengan tema-tema yang sama.

#### **D. Kata Penutup**

Akhirnya dengan mengucapkan *Alhamdulillahirabbil 'alamin*, penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan waktu dan jadwal yang terencana. Dalam penelitian dan penulisan disertasi ini tentunya masih terdapat beberapa kesalahan dan kekurangan, baik secara teknis penulisan maupun segi materi yang dipaparkan. Untuk itu diharapkan kepada semua pihak agar berkenan memberikan sumbang saran yang konstruktif demi kesempurnaan disertasi ini dikemudian hari.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan baik secara moril maupun materil, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tulisan ini, dan semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan petunjuk-Nya kepada kita semua. *Jazakallah khairal jaza'. Aamiin Yaa Robba'alamin.*

Muara Bulian, 27 Juli 2021  
Penulis,

**AHMAD HARIANDI**  
**NIM. DMP.18.220**

## DAFTAR PUSTAKA

- Alquran dan Terjemahannya*. Jakarta: LPMQ Kemenag RI. 2019.
- Anonim. *Buku Penduan Penulisan Tesis dan Disertasi*. Jambi: Pascasarjana UIN Sultan Thaha Syaifuddin. 2017.
- Abdurrahman Assegaf. *Ilmu Pendidikan Islam: Mazhab Multidisipliner*. Depok: Rajawali Pers. 2019.
- Abdurrahman Wahid. *Menggerakkan Tradisi*. Yogyakarta: LkiS. 2012.
- Abu Abdillah Muhammad bin Ahmad bin Abi Bakar al-Qurthubi. *al-Jami' al-Ahkam al-Qur'an*. Juz 22. Beirut: Muassah al-Risalah. 1427h.
- \_\_\_\_\_. *al-Jami' al-Ahkam al-Qur'an*. Juz 19. Beirut: Muassah al-Risalah. 1427h.
- Abdul Aziz. *Memahami Organisasi Pendidikan; Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Abdul Aziz Wahab. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Abdul Jalil Hamid Al-Qudsi. *Tuhfat al Ashfiya' 'ala Mandzumati Hidayah al Azkiya' ila Thariq al Auliya'*. Semarang: Mathba'ah Thaha Putera. Tt.
- Abu Hamid Muhammad bin Muhammad bin Muhammad al-Ghazali. *Ihya' 'Ulum al Dīn*. Juz 1. Surabaya: Maktabah Imarotullah. Tt.
- \_\_\_\_\_. *Ihya' 'Ulum al Dīn*. Juz 4. Surabaya: Maktabah Imarotullah. Tt.
- Abu Ishaq Asy-Syatibi. *Al-Muwafaqat Fi Ushul al-Ahkam*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah. tt.
- Abu Ja'far Muhammad bin Jarir at-Thabari. *Tafsir al-Thabari; Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wil al-Qur'an*. Kairo: Maktabah Ibnu Taimiyah. tt.
- Abu Yasid dkk. *Paradigma Baru Pesantren; Menuju Pendidikan Islam Transformatif*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2018.
- Achmadi. *Ideologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2018.
- Achmad Muchaddam Fahham. *Pendidikan Pesantren; Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter, dan Perlindungan Anak*. Yogyakarta: Azza Grafika. 2015.
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif; Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Depok: Rajawali Pers. 2019.
- Ahsin Sakho Muhammad. *Oase AlQur'an Penyejuk Kehidupan*. Cirebon: Qaf Media Kreatif. 2017

- Arcaro. Jerome S. *Quality in Education; An Implementation Handbook*. St. Lucie Press. 2015.
- Arfandi. *Kepemimpinan Kiai dalam Perilaku Budaya Organisasi Pondok Pesantren*, dalam Abu Yasid, dkk. *Paradigma Pesantren; Menuju Pendidikan Islam Transformatif*. Yogyakarta: IRCiSod. 2018
- Ari Agung Pramono. *Model Kepemimpinan Kiai Pesantren Ala Gus Mus*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group. 2017.
- Anwar Prabu Mangkanegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama. 2017.
- Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor. *Kamus Krapyak al'Ashry 'Araby-Indonesy (Kamus Kontemporer Arab-Indonesia)*. Yogyakarta: Multi Karya Grafika. 1998.
- Azyumardi Azra. *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu. 2018.
- Burhanuddin al-Zarnuji. *Ta'lim al-Muta'allim Thariq al-Ta'allum*. Beirut: Daar Ibn Katsir. tt.
- Candra Wijaya. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI. 2017.
- Celik. Mucahit. *A Theoretical Approach To The Job Satisfaction*. Vol. 4. Tourky: Polish Journal Of Management Studies. 2011.
- Cepi Triana. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2015.
- Colquitt. Jason A. Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commite in The Workplace*. New York: McGraw-Hill. 2015.
- Creswell. John W. *Research Design; Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terjemahan Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017
- \_\_\_\_\_. *Education Research. Planning. Conducting. and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Fourth Edition. New York: Pearson. 2012.
- Daft. Ricard L. *The Leadership Experience Fourth Edition*. The United States of America : Thomson South Western. 2011.
- Damsar. *Pengantar Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: kencana. 2011.
- Dearlina Sinaga. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pimpinan pada Universitas Swasta di Medan*. Disertasi, Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta. 2012.
- Deddy Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.



- Djam'an Satori dan Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group. 2015.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset. 2016.
- Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam, dan Ridwan Efendi. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif*. Depok: Rajawali Pers. 2019.
- \_\_\_\_\_. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Analisis Data*. Depok; Rajawali Pers. 2018.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 2012.
- Gibson, James L. dkk. *Organizations; Behavior. Structure. Processes*. New York: McGraw-Hill. 2011.
- Hadi Purnomo. *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*. (Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama. 2017).
- Harbani Pasolong. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw- Hill Companies, Inc. 2013.
- \_\_\_\_\_. terj., *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktek*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Ibnu Hajar Asqalani. *Bulughul Maram*. Semarang: Thaha Putera. Tt.
- Iha Haryani Hatta, dan Widarto Rachbini. *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance*. Jakarta: Jurnal Manajemen Universitas Pancasila/ Volume XIX, No. 01 Februari 2015.
- Imaduddin Abi al-Fida' Isma'il Bin Umar Ibn Kasir al-Dimsyiqi. *Tafsir Al-Qur'an Al-'Adzim*. Beirut, Lebanon: Dar al-Kutub al-'ilmiyah. 1419 h
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013
- Iramayati, dkk., *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*, dalam Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Aceh: Universitas Syiah Kuala. Volume 4. No 3. Agustus 2015.

- Jalaluddin Muhammad bin Ahmad al-Mahalli dan Jalaluddin Abdurrahman Bin Abu Bakar as-Sayuti. *Tafsir Al-Qur'an Al-'azhim Lil Imam al Jalalain*. Juz. 1. Surabaya: Al-Hidayah. tt.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Kasful Anwar US. *Kepemimpinan Pesantren (Menawarkan Model Kepemimpinan Kolektif dan Responsif)*. Jambi: Sulthan Thaha Press. 2011.
- Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2013.
- Kinicki. Angelo and Mel Fugate. *Organizational Behavior; A Practical. Problem Solving-Approach*. New York: McGraw-Hill. 2016
- Kreitner. Robert dan Angelo Kinicki. terj. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Colquitt. LePine and Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill. 2015.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta; Bumi Aksara. 2018.
- Luthan. Fred. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill. 2011.
- Mahmud dan Ija Suntana. *antropologi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2012.
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Manahan P. Tampubolon. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior); Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2015.
- Mardiyah. "Kepemimpinan Kiai dalam memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebu Ireng Jombang. Jombang: Jurnal Tsaqafah Institut Keislaman Hasyim Asy'ari (IKAHA), Vol. 8. No. 1 April 2012.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2012.
- Miles. Jeffrey A. *Management And Organization Theory*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint One Montgomery Street. 2012

- Minnah El Widdah. Asep Suryana. Kholid Musyaddad. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Mohammad Surya. *Psikologi Guru; Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015.
- Muhammad Fu'ad Abdul Baqi. *Al-Mu'jam al-Mufharos Alfadz al-Qur'an al-Karim*. Beirut: Dar al-Fikr. 1981.
- Muhammad Zaairul Haq. *Muhammad SAW., Sebagai Guru*. Yogyakarta: Kreasi Wacana. 2013.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi GP Press Group). 2013.
- Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Grup. 2018.
- Musfiqon. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Putrakaraya. 2012
- M. Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 3. Jakarta: Lentera Hati. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Volume 12. Jakarta: Lentera Hati. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Volume 13. Jakarta: Lentera Hati. 2012
- \_\_\_\_\_. *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Volume 14. Jakarta: Lentera Hati. 2012.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2015.
- Nasution. *Metode Research; Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Noraani Mustapha dan Zaizura Che Zakaria. *The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia*. dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3. No. 3. March 2013.
- Nur Efendi. *Islamic Educational Leadership; Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia. 2017.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Buku Teks Pelajaran
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Retia Kartika Dewi. *Daftar UMP 34 Propinsi di Indonesia, Dari yang Terendah Hingga Tertinggi*. Kompas.com. 29 Oktober 2020
- Robbin. Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. United States of America: Prentic Hall. 2012
- \_\_\_\_\_. Terj. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- \_\_\_\_\_. *Organization Theory And Design*. USA: South-Western Cengage Learning. 2011.
- Ruben. Brent D. dan Lea P. Stewart. *KOMunikasi dan Perilaku Manusia*. terjemahan oleh Ibnu Hamad. Jakarta: Rajawali Pers. 2013
- Sarswati. *A Study To Measure Job Satisfaction Level Amongsy Lecturers of Government and Private Colledges in Delhi*. dalam *International Journal of Research & Development in Technology and Management Sciences*. Delhi: Modern Rohini Education Society. 2013.
- Sayyid Quthb. *Tafsir Fi Dzilal al Qur'an Surat Al-Hujurat*. Mimbar al Tauhid wa al Jihad. Tt.
- Schein. Edgar H. *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint One Montgomery Street. 2012
- Seto Mulyadi. Heru Basuki dan Hendro Prabowo. *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method*. Depok: Rajawali Pers. 2019.
- Shafqat Naeem Akhtara, Muhammad Amir Hashmib, Syed Imtiaz Hussain Naqvic. *A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level*, dalam *Jurnal Procedia; Social and Behavioral Science*. Published by Elsevier Ltd. doi:10.1016/j.sbspro.2016.03.668
- Siti Kholifah dan I Wayan Suyadnya. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Berbagai Pengalaman dari Lapangan*. Depok: Rajawali Pers. 2018.
- Siti Noer Farida Laila. *Gaji Pendidik dalam Teori-teori Pendidikan Islam dalam Dinamika. Volume 15. Nomor 1. Juli 2015: 81-104* 93. Tulung Agung: IAIN Tulung Agung. 2015.
- Smith, Edward E. dan Stephen M. Kosslyn. terj. *Psikologi Kognitif; Pikiran dan Otak*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2012.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Tim Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam/Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren. *Profil Pondok Pesantren Mu'adalah*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2015
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
\_\_\_\_\_. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- U. Saefullah. *Manajemen pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia. 2014
- Veithzal Rivai. dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Victor Obule Ebuara dan Dr Maurice Ayodele Coker. *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State*. dalam *Jurnal Public Policy and Administration Research*. Vol. 2. No. 3. Calabar: University of Calabar. 2012
- Wagner. John A. and John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge. 2011
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren (Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia)*. Jakarta: LP3ES. 2011.
- Zulkarnain Dali. *Hubungan Antara Manusia, Masyarakat, dan Budaya dalam Perspektif Islam*. dalam *Jurnal Nuansa*. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Vol. IX. No. 1. Juni 2016.



**INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA**  
**“BUDAYA ORGANISASI DALAM MEKAN KEPUASAN KERJA GURU**  
**PONDOK PESANTREN KHALAFIYAH**  
**DI KABUPATEN BATANG HARI”**

**I. PEDOMAN OBSERVASI**

Dalam pengamatan (obsevasi) yang dilakukan adalah mengamati kondisi lingkungan pondok pesantren, aktivitas guru-guru dan santriwan santriwati, serta berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren Khalafiyah dan kepuasan kerja guru.

**A. Tujuan**

Untuk memperoleh informasi dan data mengenai kondisi fisik dan non fiksi yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren Khalafiyah dan kepuasan kerja guru

**B. Aspek yang diamati**

1. Lokasi pondok pesantren
2. Lingkungan fisik pondok pesantren
3. Asrama-asrama santri
4. Perumahan guru-guru
5. Masjid/musholla
6. Ruang kerja/Kantor
7. Ruang kelas
8. Laboratorium dan sarana belajar lain
9. Suasana/iklim lingkungan dan kebiasaan di pondok pesantren
10. Aktivitas guru-guru
11. Aktivitas santri dan warga
12. Komunikasi dan interaksi warga pondok pesantren
13. Ketersediaan fasilitas kerja guru
14. Sikap dan dedikasi guru-guru dalam bekerja

## II. PEDOMAN WAWANCARA

### A. Tujuan

Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pondok pesantren  
Khalafiyah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru

### B. Identitas Informan:

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Agama :
4. Pekerjaan:
5. Alamat :
6. Pendidikan:

### C. Pertanyaan Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Deskripsi lokasi	Historis dan geografis	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kapan pondok pesantren ini berdiri?</li><li>2. Siapa pendiri pondok pesantren ini?</li><li>3. Bagaimana sejarah pondok pesantren ini?</li><li>4. Bagaimana kondisi geografis pondok pesantren ini?</li><li>5. Berapa luas wilayah dan bangunan pondok pesantren ini?</li><li>6. Berbatasan dengan siapa saja wilayah pondok pesantren ini?</li></ol>
	Keadaan Tenaga Pendidik dan Santri	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Berapa jumlah santri di pondok pesantren ini?</li><li>2. Darimana saja asal daerah santri-santri yang masuk di pondok pesantren ini?</li><li>3. Berapa jumlah tenaga pendidik di pondok pesantren ini?</li><li>4. Lulusan darimana saja tenaga pendidik di pondok pesantren ini?</li></ol>
	Keadaan sarana dan prasarana	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana kondisi sarana prasarana di pondok pesantren ini?</li><li>2. Apakah fasilitas yang ada sudah memadai?</li><li>3. Fasilitas apa saja yang belum ada/belum maksimal pemanfaatannya?</li></ol>
Budaya organisasi pondok pesantren	Nilai-nilai yang dianut	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa visi, misi, dan tujuan pondok pesantren ini?</li><li>2. Seberapa jauh visi dan misi tersebut mampu mempengaruhi budaya pondok pesantren ini?</li><li>3. Bagaimana cara memandang kehidupan secara</li></ol>



khalafiyah		<p>keseluruhan sebagai ibadah di pondok pesantren ini?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Bagaimana kecintaan pondok pesantren ini terhadap ilmu-ilmu agama maupun ilmu-ilmu umum?</li> <li>5. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?</li> <li>6. Bagaimana menanamkan dan menumbuhkan nilai-nilai di pondok pesantren ini?</li> <li>7. Apa saja program-program pembiasaan yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterapkan di pondok pesantren ini?</li> <li>8. Bagaimana implementasi program pembiasaan tersebut?</li> <li>9. Apakah pondok pesantren memiliki target melalui program pembiasaan tersebut?</li> </ol>
	Norma-norma yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja norma-norma umum yang berlaku di pondok pesantren ini?</li> <li>2. Bagaimana pemberlakuan norma-norma tersebut di pondok pesantren ini?</li> <li>3. Adakah tata tertib, pelanggaran dan sanksi-sanksi yang diberlakukan terkait dengan norma-norma tersebut?</li> </ol>
	Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana lingkungan tempat tinggal santri-santri?</li> <li>2. Bagaimana lingkungan tempat tinggal guru-guru?</li> <li>3. Bagaimana lingkungan belajar di pondok pesantren ini?</li> <li>4. Bagaimana kondisi lingkungan pondok pesantren dalam mendukung implementasi budaya organisasi di pondok pesantren ini?</li> </ol>
	Perilaku/Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja jadwal kegiatan harian santri di pondok pesantren ini?</li> <li>2. Apa saja kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren ini?</li> <li>3. Apa saja kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang mampu mengembangkan budaya organisasi pondok pesantren ini?</li> <li>4. Apa saja kebijakan-kebijakan spesifik yang diterapkan di pondok pesantren ini?</li> <li>5. Bagaimana implementasi keteladanan di pondok pesantren ini?</li> <li>6. Bagaimana sosialisasi kebijakan pondok pesantren ini ke masyarakat luas?</li> </ol>
	Simbol-simbol	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Simbol-simbol apa saja yang digunakan di pondok pesantren ini dalam upaya sosialisasi budaya?</li> <li>2. Bahasa apa yang digunakan sehari-hari di pondok</li> </ol>

		<p>pesantren ini?</p> <p>3. Apa urgensi simbol-simbol yang digunakan dalam implementasi budaya organisasi di pondok pesantren ini?</p> <p>4.</p>
	Peraturan-peraturan	<p>1. Apa saja peraturan-peraturan yang diterapkan di pondok pesantren ini?</p> <p>2. Bagaimana penerapan tata tertib dan sanksi-sanksi di pondok pesantren ini?</p> <p>3. Bagaimana sosialisasi tata tertib dan sanksi di pondok pesantren ini?</p> <p>4. Sejauhmana tata tertib dan sanksi tersebut mampu mengembangkan budaya pondok pesantren ini?</p> <p>5. Bagaimana dampak dari pemberlakuan tata tertib dan sanksi-sanksi terhadap implementasi budaya?</p>
	Jaringan komunikasi	<p>1. Bagaimana interaksi dan hubungan antar sesama santri di lingkungan pondok pesantren ini?</p> <p>2. Bagaimana interaksi dan hubungan antar guru dan santri?</p> <p>3. Bagaimana interaksi dan hubungan antar sesama guru?</p> <p>4. Bagaimana interaksi dan hubungan antar santri, guru dan kyai?</p> <p>5. Bagaimana refleksi perasaan bangga sebagai guru/santri di pondok pesantren ini?</p> <p>6. Bagaimana membangun komitmen sebagai guru/santri di pondok pesantren ini?</p> <p>5. Bagaimana sosialisasi dan implementasi nilai-nilai tersebut pada para santri di pondok pesantren ini?</p> <p>6. Apa saja kendala-kendala dalam sosialisasi dan implementasi nilai-nilai tersebut?</p> <p>7. Apa upaya-upaya yang dilakukan dalam mengantisipasi kendala-kendala tersebut?</p>
Kepuasan kerja guru	Kondisi fisik dan psikologis guru	<p>1. Bagaimana kondisi fisik guru-guru ketika mengajar di pondok pesantren ini?</p> <p>2. Bagaimana kondisi psikologis guru-guru ketika mengajar di pondok pesantren ini?</p> <p>3. Bagaimana kedisiplinan guru di pondok pesantren ini?</p> <p>4. Apakah bidang yang diajarkan sesuai dengan minat?</p> <p>5. Bagaimana kesesuaian keahlian/pendidikan dari guru-guru tersebut terhadap mata pelajaran yang diampunya?</p> <p>6. Bagaimana sikap guru dalam mengajar?</p>

		<p>7. Apa yang membuat anda mempunyai alasan untuk mengajar di sini?</p> <p>8. Apa yang membuat anda puas mengajar di pondok pesantren ini?</p>
	Kondisi lingkungan kerja	<p>1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di pondok pesantren ini?</p> <p>2. Bagaimana suasana kerja di lingkungan pondok pesantren?</p> <p>3. Bagaimana pembagian jenis pekerjaannya?</p> <p>4. Bagaimana pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat?</p> <p>5. Bagaimana keadaan ruangan dan suhu ruangan?</p> <p>6. Bagaimana sarana dan prasarana di pondok pesantren ini?</p>
	Interaksi sosial	<p>1. Bagaimana interaksi sosial dan komunikasi antar sesama guru?</p> <p>2. Bagaimana interaksi sosial antar sesama guru dengan santri?</p> <p>3. Bagaimana interaksi sosial antar sesama guru dengan pegawai pondok pesantren?</p> <p>4. Bagaimana interaksi sosial antar sesama guru dengan pengasuh?.</p>
	Jaminan kesejahteraan	<p>1. Bagaimana sistem penggajian di pondok pesantren ini?</p> <p>2. Apakah gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?</p> <p>3. Seberapa jauh kebutuhan guru-guru (jaminan sosial) tersebut mampu dipenuhi pihak pondok pesantren?</p> <p>4. Apa saja fasilitas-fasilitas yang diperoleh dari pondok pesantren?</p> <p>5. Bagaimana promosi jabatan di pondok pesantren ini?</p> <p>6. Apakah ada keluhan berkaitan dengan kepuasan guru mengajar di pondok pesantren ini?</p> <p>7. Bagaimana kepuasan anda dengan pekerjaan yang anda tekuni?</p> <p>8. Apa faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas mengajar di pondok pesantren ini?</p>
	Supervisi/ pembinaan	<p>1. Bagaimana pembinaan dan dukungan dari pimpinan terhadap pekerjaan?</p> <p>2. Bagaimana pengawasan dari atasan?</p> <p>3. Apakah ada kegiatan pengembangan karir di pondok pesantren ini?</p> <p>4. Bagaimana perhatian dari pimpinan?</p>

Budaya organisasi dalam memberikan kepuasan kerja guru		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana implementasi inovasi yang dilakukan guru-guru di pondok pesantren ini?</li> <li>2. Apa saja inovasi-inovasi yang telah dilakukan di pondok pesantren ini?</li> <li>3.</li> </ol>
--	--	--

1. Santriwan dan santriwati

1. Berapa lama anda belajar di pondok pesantren ini?
2. Sejauh mana anda memahami visi dan misi pondok pesantren?
3. Bagaimana visi dan misi tersebut mampu mempengaruhi budaya di pondok pesantren?
4. Apakah ada program-program khusus yang berkaitan dengan budaya pondok pesantren?
5. Apa saja kegiatan-kegiatan keagamaan yang berkaitan dengan keimanan dan ketaqwaan ada di sekolah ini?
6. Apa saja kegiatan-kegiatan yang mampu menumbuhkan pembiasaan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab?
7. Apa saja kegiatan-kegiatan yang mampu menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling menghargai?
8. Apa saja kiat-kiat/upaya-upaya yang dilakukan sekolah berkaitan dengan keamanan, kebersihan, ketertiban, dan keindahan?
9. Bagaimana hubungan interaksi dan komunikasi di sekolah ini?
10. Adakah pembiasaan-pembiasaan yang diterapkan dalam upaya meningkatkan hubungan antara sesama anggota pondok pesantren (santri dengan santri, santri dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan anggota sekolah lain)?
11. Bagaimana sikap guru-guru dalam berinteraksi di pondok pesantren ini?

12. Bagaimana kemampuan guru-guru dalam mengajar?
13. Apakah anda merasa senang dengan keberadaan guru-guru dalam mengajar?
14. Bagaimana interaksi dan komunikasi anda dengan guru-guru tersebut?
15. Bagaimana penampilan dan gaya guru-guru anda sehari-hari?

### **III. PEDOMAN DOKUMENTASI**

Dalam studi dokumentasi yang dilakukan adalah melihat dokumen-dokumen pondok pesantren yang berkaitan dengan data-data di Pondok Pesantren Zulhijjah Muara Bulian, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Kubu Kandang, dan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau.

#### **A. Tujuan**

Untuk memperoleh informasi dan data mengenai gambaran umum pondok pesantren tentang sejarah, visi dan misi, data guru dan pegawai, dan data santri.

#### **B. Dokumen-dokumen**

1. Struktur organisasi pondok pesantren
2. Sejarah pondok pesantren
3. Letak geografis pondok pesantren
4. Visi dan Misi
5. Data Guru
6. Data santri
7. Program kerja
8. Rekap kehadiran guru
9. Tata tertib dan sanksi-sanksi
10. Daftar gaji
11. Data sarana dan prasarana

12. Dokumen-dokumen lain yang terkait

**DAFTAR INFORMAN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan</b>
1	KH. MN. Perlindungan Hasibuan	Wakil Pimpinan PP Zulhijjah
2	Fakina Herliani, S.Ag, M.Sy	Bendahara/Guru/TU
3	Marzani, M.Pd.I	Guru Pondok
4	Eli Suryani, S.Ag	Guru SMA
5	Daryani, SE	Guru SMP
6	Muhammad Arif Robbani	Santri Kelas VI
7	Niki Sri Junita	Santri Kelas VI
8	KH. Muhammad Danial, M.Pd.I	Pengasuh PP Darusy Syafi'iyah
9	Sugeng Riyadi, S.Sos	Bendahara/Guru/TU
10	Yahya	Guru Pondok
11	Dedi Arianto	Guru Pondok
12	Safdaiyanti, S.Pd.I	Guru MA
13	Sri Anjani	Guru MTs/Pembina Santri
14	Miftahul Jannah	Santri Kelas 3 MA
15	Risti Abdullah	Santri Kelas 3 MA
16	Kyai Rou. Abdul Majid, S.Pd.I	Pengasuh PP Irsyadul 'Ibad
17	Mukri, S.Pd.I	Kepala MTs/Guru
18	Sahadat, S.Pd.I	Bendahara/Guru Pondok
19	Rumiseh, S.Pd.I	Guru MTs/MA
20	Sopiyani, S.Pd.I	Guru MTs/MA
21	Walidatus Sholihah	Santri senior/pembina santri
22	Fivi Rofiana	Santri Kelas 3 MA
23	Khoirunnisa	Santri Kelas 3 MA
24	Resty Apriyana Putri	Santri Senior

## **Catatan Lapangan 1**

**Hari/Tanggal: Jum'at, 24 April 2020**

**Lokasi : Lingkungan pondok pesantren, asrama santri, ruang belajar PP. Zulhijjah**

**Waktu : 06.30 s.d. 11.30**

**Topik : Observasi lingkungan dan aktivitas/kegiatan santri**

Pada pagi jum'at, pukul 06.30 tepat, peneliti memasuki Pondok Pesantren Zulhijjah dari arah belakang. Setelah melalui lorong kurang lebih 5 meter, di sebelah kiri jalan terdapat perumahan guru yang terdiri dari 4 pintu. Lebih masuk ke dalam lagi, peneliti melihat bangunan sekolah dari arah belakang. Sebelum berbelok ke arah bangunan sekolah, terdapat rumah wakil pimpinan, yang terlihat sederhana dan jauh dari kesan mewah. Lingkungan sekolah masih lengang, karena memang dari informasi yang diterima, hari jum'at para santri libur belajar. Memasuki lingkungan pondok pesantren, terlihat ada bangunan sekolah yang terdiri dari ruang kelas-ruang kelas, kantor, laboratorium, perpustakaan, musholla dan perumahan guru yang sudah dibangun secara permanen. Memasuki ruang kantor terdapat ruang pimpinan, ruang tata usaha, dan ruang guru. Di dalam laboratorium komputer terdapat 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik. Di tengah-tengah antara bangunan sekolah, terdapat lapangan yang cukup luas. Beberapa santri putra tampak mengambil sampah-sampah yang berserakan di sekitar lapangan.

Sementara itu, dari mulai jalan masuk ke pondok, sampai di lingkungan sekitar pondok terdapat beberapa papan nama dan spanduk yang menjadi simbol tertentu dan mengindikasikan suatu informasi. Papan nama/papan merk/plang nama dan spanduk yang digunakan di Pondok Pesantren Zulhijjah dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat membrikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya. Papan nama/papan merk/plang nama yang dipasang Pondok Pesantren Zulhijjah diantaranya:

- (1) Plang nama Pondok Pesantren Zulhijjah yang diletakkan di jalan masuk ke arah pondok, sebagai penanda letak dari Pondok Pesantren Zulhijjah.
- (2) Plang nama SMAS Zulhijjah yang terdapat di depan kantor SMA, sebagai informasi tentang letak SMA Zulhijjah.
- (3) Plang nama SMPS Zulhijjah yang terdapat di depan kantor SMP, sebagai informasi tentang letak SMP Zulhijjah.

- (4) Plang profil sekolah yang terdapat di dalam kantor SMPS dan SMAS Zulhijjah yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang SMP dan SMA Zulhijjah.
- (5) Papan struktur organisasi, data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan SMPS dan SMAS Zulhijjah.

Penggunaan spanduk di Pondok Pesantren Zulhijjah diletakkan di dinding-dinding kantor dan ruang kelas yang mudah untuk dilihat, diantaranya:

- (1) Spanduk ucapan selamat datang di Pondok Pesantren Zulhijjah dan pemberitahuan tempat parkir kendaraan bagi para pengunjung yang datang ke pondok.
- (2) Spanduk tentang 17 Kultur Pondok Pesantren Zulhijjah yang berisi tentang informasi budaya-budaya santri yang ada di Pondok Pesantren zulhijjah
- (3) Spanduk tentang larangan masuk ke lokasi pondok bagi orang tua atau wali santri yang dipasang di pos penjagaan.
- (4) Spanduk tentang Visi dan Misi Pondok Pesantren Zulhijjah.

Sementara untuk tempat bermukim, sebagian santri putra ada yang tinggal di gubuk-gubuk kecil dan sebagian lainnya tinggal di asrama yang disediakan oleh pondok pesantren. Sementara santri putri tinggal di asrama yang sudah disediakan pondok pesantren. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Asrama tersebut terdiri dari kamar-kamar yang disebut dengan banjar. Santri putera ada yang tinggal di rumah-rumah panggung kecil seperti gubuk yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya ada yang dari seng, genting dan rumbia, dan ada juga yang tinggal di asrama yang disediakan oleh pihak pondok. Asrama-asrama tersebut sangat sederhana, karena hanya terdiri dari lemari-lemari kecil dan beberapa kasur. Tidak ada televisi, kipas angin, maupun peralatan elektronik lainnya.

Terlihat pada pagi hari jumat tersebut diadakan kerja bakti/gotong rotong, dimana semua santri disibukkan dengan aktivitas menyapu, mengambil sampah, membersihkan wc dan bak mandi, merapikan kamar-kamar, dan mengepel musholla. Sebagian santri putra ada yang menggunakan pakaian olah raga, dan sebagian ada yang menggunakan kaos dan sarung/celana panjang. Sementara santri putri, sebagian ada yang menggunakan baju olahraga, sebagian lagi menggunakan gamis, dan ada juga yang memakai rok dan baju panjang, yang tentunya dengan jilbab sebagai penutup kepala.



Sekitar pukul 09.00, santri putra maupun putri selesai mengadakan gotong royong, dan melaksanakan kegiatan lain yang sepertinya bersifat bebas, karena hari jumat merupakan hari libur. Ada yang berolah raga di lapangan, ada yang mencuci pakaian, ada yang menyeterika, membereskan lemari, ada yang membeli jajan di warung, dan ada juga yang bersenda gurau dan mengobrol dengan sesama santri. Dari rutinitas santri tersebut, terdengar bahwa bahasa percakapan yang digunakan adalah bahasa Jambi, meskipun ada juga beberapa santri yang menggunakan bahasa Jawa.

Interaksi dan komunikasi yang ada di antara para santri terlihat penuh dengan suasana kekeluargaan dan saling menghargai. Ini terindikasi dari panggilan ayuk, kakak, abang di antara para santri. Selain itu, terlihat wajah sumringah dan tanpa beban dari santri-santri, meskipun notabene mereka tinggal jauh dari orang tua.

Selain asrama, terdapat juga perumahan guru-guru yang terlihat cukup sederhana. Dari hasil observasi peneliti, mayoritas guru-guru yang menetap di lingkungan pondok pesantren berasal dari Medan, yang terdengar dari bahasa batak yang digunakan.

Menjelang pukul 11.30, santri putera terlihat hiruk pikuk dengan situasi antri di kamar mandi, karena hendak bersiap-siap melaksanakan shalat Jum'at. Peneliti pun bersiap-siap ikut ke masjid untuk melaksanakan shalat Jum'at. Sepulang dari shalat Jum'at meneliti menemui wakil pimpinan untuk melakukan wawancara.

## **Catatan Lapangan 2**

**Hari/Tanggal : Selasa, 28 April 2020**

**Lokasi : Asrama santri putra dan putri, ruang belajar, musholla  
PP. Zulhijjah**

**Waktu : 07.00 s.d. 13.30**

**Topik : Observasi kegiatan/aktivitas santri di asrama dan kelas**

Pukul 07.00 tepat, peneliti memasuki lingkungan pondok pesantren Zulhijjah. Peneliti melewati perumahan guru, rumah wakil pimpinan, ruang kelas-ruang kelas, kantor, laboratorium, musholla dan perumahan guru lainnya yang dibangun secara permanen sesuai kebutuhan, dengan

sarana prasarana yang meskipun belum lengkap, tetapi sudah mampu memfasilitasi kegiatan pembelajaran santri.

Asrama santri berada di lokasi belakang yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Dari peraturan pondok pesantren tertera bahwa seluruh santri diwajibkan untuk bertempat tinggal (mondok) di dalam Pondok Pesantren tanpa terkecuali. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali. Terlihat para santri disibukkan dengan kesibukan pagi untuk mempersiapkan diri belajar di madrasah salafiyah di mulai dari jam 07.30 sampai 12.00 WIB. Sebagian santri ada yang sedang mandi, makan, menjemur pakaian, dan bersiap-siap di kamar untuk berangkat ke kelas. Kesibukan santri di pagi hari menimbulkan kebisingan dan kehebohan tersendiri seperti arena pengungsian. Di sana terlihat kemandirian santri yang sudah terbentuk setiap harinya.

Sebagian besar santri ada yang sudah berangkat ke kelas. Saling menghargai dan menghormati sangat terlihat dari tegur sapa sesama santri dan ketika bertemu dengan guru yang dipanggil dengan ustaz (guru laki-laki) dan ustazah (guru perempuan), bila bertemu ustaz santri putra bersalaman dan bila bertemu ustazah santri putra mengucapkan salam dan bertegur sapa tanpa bersalam. Demikian pula sebaliknya.

Sementara itu di kantor, guru-guru mulai berdatangan. Terlihat guru-guru penuh semangat, ceria dan saling bertegur sapa dengan ramah. Suasana kekeluargaan terlihat dari obrolan dan tegur sapa guru-guru di kantor. Pakaian yang digunakan guru-guru juga sangat islami meskipun tidak berseragam. Guru laki-laki menggunakan kemeja/koko dan sarung, sementara guru perempuan ada yang menggunakan gamis dan ada yang menggunakan pakaian rok potongan dengan jilbab besar menutup kepala. Ketika bel masuk berbunyi, ada 3 orang guru yang datang terlambat, dan langsung menuju ke kelas.

Pada pagi hari, santri-santri di Pondok Pesantren Zulhijjah akan fokus belajar diniyah yang merujuk pada kitab-kitab kuning. Pakaian santri menggunakan seragam jubah baik laki-laki maupun perempuan. Santri dengan tertib masuk ke lokal masing-masing, meskipun ada beberapa santri yang datang terlambat. Guru menegur dengan lemah lembut dan menanyakan alasan keterlambatannya.

Santri mengikuti pelajaran di madrasah salafiyah sampai pukul 12.00. Selanjutnya santri berhamburan keluar kelas untuk bersiap-siap mengikuti shalat zhuhur berjamaah di musholla. Santri laki-laki langsung menuju ke musholla untuk berwudhu secara bergantian dengan tertib. Sementara santri putri menuju asrama untuk mengambil mukena dan bersiap menuju ke musholla. Dari kegiatan dan aktivitas dari pagi sampai

siang terlihat santri begitu patuh mengikuti aturan dan tata tertib dalam upaya menjaga ketertiban dan kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren seperti shalat berjama'ah, belajar di kelas, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.

Latar belakang perbedaan suku tersebut tentunya dapat memicu konflik dan masalah dalam kehidupan para santri kalau tidak ditekankan sikap toleransi, agar lebih menghargai dan menghormati orang lain. Dengan adanya penekanan sikap toleransi, dapat dilihat bahwa para santri dan guru dapat hidup bersama dengan saling menghargai dan menghormati, dan jarang sekali ada konflik baik dari sesama santri maupun guru-guru.

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa budaya bersih yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah meliputi budaya membuang sampah pada tempatnya, adanya piket harian baik di asrama maupun di kelas, dan gotong

Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah menggunakan bahasa Jambi. Sementara bahasa komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok. Sebagian besar tenaga pendidik (guru) Pondok Pesantren Zulhijjah berasal dari Sumatera Utara yang notabene adalah suku Batak. Akan tetapi, guru-guru tersebut tetap menggunakan bahasa Jambi dan Indonesia ketika berkomunikasi dengan santri. Bahasa Batak hanya digunakan ketika mereka berkomunikasi sesama guru-guru saja.

Selesai shalat berjamaah santri mengikuti kegiatan kultum yang dilaksanakan secara bergiliran. Kultum merupakan kegiatan ceramah singkat yang berisi kajian-kajian keagamaan. Selesai melaksanakan kultum, santri kembali ke asrama masing-masing. Selanjutnya santri mengambil jatah makan siang secara bergiliran di dapur umum. Setelah makan siang santri mencuci piring masing-masing. Sembari beristirahat, para santri bersenda gurau dan mengobrol, sementara sebagian lainnya ada yang tidur di asrama. Pukul 13.15, santri bersiap-siap untuk mengikuti pelajaran formal di SMP dan SMA pondok Pesantren Zulhijjah.

Sementara itu, dikantor guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA Zulhijjah mulai berdatangan. Mayoritas guru-guru tersebut tinggal di luar pondok pesantren yang sebagian besar juga mengajar di sekolah-sekolah lain. Meskipun suasana panas, guru-guru terlihat tetap bersemangat dan ceria hadir di pondok ini. Dengan menggunakan pakaian seragam dinas berwarna kuning kaki, guru-guru terlihat antusias untuk memulai mata pelajaran di kelas. Mayoritas guru-guru tersebut berlatar belakang

pendidikan umum. Pukul 13.30, santri-santri mulai berdatangan ke kelas. Mereka bertegur sapa dengan guru-guru dengan panggilan Bapak dan Ibu. Ketika bertemu guru mereka mengucapkan salam, bila santri laki-laki bertemu guru laki-laki mereka akan bersalaman dan mencium tangan, sementara dengan guru perempuan mereka hanya mengucap salam, sebagian ada juga yang bersalaman. Demikian pula sebaliknya.

### **Catatan Lapangan 3**

**Hari/Tanggal: Kamis, 30 April 2020**

**Lokasi : Ruang belajar, lingkungan pondok pesantren PP. Zulhijjah**

**Waktu : 09.00 s.d. 21.00**

**Topik : Observasi perilaku santri sehari-hari terhadap pimpinan, guru, teman dan lingkungan**

Hari Kamis, 30 april 2020, peneliti kembali melakukan observasi di Pondok Pesantren Zulhijjah pada siang hari. Tepat pukul 09.00, peneliti memasuki kawasan pondok pesantren. Dimana saat itu situasi di kelas-kelas ruang belajar masih terlihat lengang, karena santri-santri masih belajar di dalam kelas. Sebagaimana diketahui, aktivitas santri Pondok Pesantren Zulhijjah dari bangun tidur sampai tidur kembali padat dengan kegiatan pembelajaran baik kurikuler maupun ekstrakurikuler. Program pendidikannya terdiri dari Pondok Pesantren Salafiyah, SMP Pondok Pesantren Zulhijjah dan SMA Pondok Pesantren Zulhijjah. Kegiatan kurikuler dilaksanakan setiap hari pada pagi sampai sore hari. Pada pagi hari santri belajar pada jenjang salafiyah berdasarkan kurikulum pondok pesantren dari pukul 07.00 sampai dengan 12.00 WIB. Materi pembelajaran yang diajarkan di jenjang salafiyah adalah sesuai kurikulum pondok pesantren yang mempelajari kitab-kitab salaf. Pembelajaran salafiyah tersebut terdiri dari kelas 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat), 5 (lima), 6 (enam), dan 7 (tujuh). Jadi, kalau dilinierkan dengan kelas formal, santri yang sudah lulus SMA, harus menambah 1 tahun lagi untuk menyelesaikan pembelajaran salafiyahnya.

Pada siang hari sehabis shalat zuhur berjama'ah dan makan siang, santri akan mengikuti pembelajaran formal berdasarkan kurikulum nasional. Pembelajaran formal ini terdiri dari tingkat SMP (Kelas VII, kelas VIII dan kelas IX) dan tingkat SMA (kelas X, kelas XI, dan kelas XII). Sementara itu kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan santri pada sore hari,

malam hari dan hari libur. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan bakat dan minat para santri. Selain itu juga untuk memperdalam pemahaman para santri dari jalur non formal.

Kegiatan mengaji al-Qur'an, tahfidz al-Qur'an dan belajar malam dilaksanakan setiap hari minggu malam, senin malam dan rabu malam dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan mengaji al-Qur'an dikhususkan untuk santri kelas 1 (santri baru). Dalam hal ini para santri akan dites terlebih dahulu kemampuan membaca al-Qur'annya. Kalau dianggap mampu maka santri akan langsung mengaji al-Qur'an dari juz 1 dibimbing oleh guru dan santri senior (pengurus). Sementara santri yang belum mampu membaca al-Qur'an dengan benar akan mengulang dengan menggunakan metode Iqro' dengan dibimbing oleh santri senior/pengurus. Untuk kegiatan tahfizh al-Qur'an diperuntukkan bagi kelas 2, 3 dan 4. Para santri boleh memilih hafalan yang diinginkan antara juz 'amma atau langsung ke juz 1, dengan dibimbing oleh seorang guru yang ahli dan hafal al-Qur'an. Sementara kegiatan belajar malam diperuntukkan bagi santri-santri kelas 2, 3, dan 4 yang tidak mau mengikuti program tahfizh.

Kegiatan tabligh akbar dilaksanakan setiap hari selasa malam rabu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Tabligh akbar adalah kegiatan ceramah atau pidato yang dilaksanakan santri secara bergiliran. Pada kegiatan tabligh akbar ini seluruh santri berkumpul di masjid dan petugasnya per kelas ditentukan sesuai jadwal yang sudah diatur oleh pengurus. Acara tabligh akbar dibuka oleh seorang pembawa acara dengan membaca basmalah dilanjutkan dengan pembacaan ummul kitab, pembacaan al-Qur'an dan terjemahnya, dan shalawat Nabi Muhammad. Kemudian dilanjutkan dengan ceramah atau mauidzoh hasanah yang disampaikan oleh dua orang santri secara bergantian. Setelah itu acara ditutup dengan do'a dan diakhiri dengan pengumuman-pengumuman oleh pengurus.

Kegiatan yasin tahlil dilaksanakan setiap hari rabu malam kamis sesudah Isya di masjid Pondok. Kegiatan ini diawali dengan pembacaan ummul kitab, pembacaan surah yasin yang dilanjutkan dengan tahlil dan ditutup dengan doa. Kegiatan yasin tahlil ini juga dilaksanakan oleh petugas secara bergantian berdasarkan kelas yang telah ditentukan.

Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap sabtu malam minggu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan ekstrakurikuler ini merupakan latihan-latihan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya yang sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ), yaitu tilawah, berzanji, fahmil, syarhil, khottil, tahfizh dan tafsir. Selain itu, santri juga bisa memilih ekstrakurikuler pidato, kompangan, hadroh, pramuka dan komputer. Seluruh santri diwajibkan untuk memilih salah satu cabang dan berlatih sesuai dengan petunjuk dari tutor atau guru masing-masing cabang. Untuk tutornya sendiri ada yang berasal dari guru pondok yang memang memiliki keahlian di cabang

lomba tersebut seperti Ustadz Syamsuri dan Ustadz Mukhlisin, dan ada juga yang mendatangkan pelatih profesional di luar guru pondok.

*Mondok (muqīm)* merupakan salah satu syarat mutlak yang diterapkan di Pondok Pesantren Zulhijjah, dimana seluruh santri diwajibkan untuk bertempat tinggal (*mondok*) di dalam Pondok Pesantren tanpa terkecuali. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Dalam 17 kultur Pondok Pesantren Zulhijjah termaktub di dalamnya nilai kepatuhan (*tā'ah*) yang menjadi syarat mutlak dan ciri khas yang unik bagi seorang santri. Kepatuhan merupakan sikap disiplin dalam melaksanakan perintah atau tata tertib yang berlaku. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah lembaga pendidikan berbasis religius yang operasionalnya meliputi 24 jam dan mengatur keseluruhan kegiatan santri, pondok pesantren memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang ketat dalam upaya menjaga ketertiban dan kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari hasil observasi diketahui bahwa santri patuh dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren seperti shalat berjama'ah, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.

Hal tersebut dapat dipahami karena manusia memang merupakan makhluk yang suka mencontoh. Seorang anak mencontoh pribadi dari orang tuanya, guru-gurunya, teman-temannya, dan orang-orang disekelilingnya. Jadi seorang guru wajib memberikan contoh yang baik bagi muridnya. Seperti ketika seorang guru memerintahkan siswanya untuk shalat berjama'ah, maka guru tersebut harus terlebih dahulu rajin shalat berjama'ah. Seorang guru melarang murid-muridnya untuk berkata-kata tidak baik, maka ia juga terlebih dahulu harus berbicara dengan baik. Apalagi dilingkungan pondok pesantren yang dekat hubungan antara santri dengan guru dan kyainya. Tentunya apa yang dilakukan dan diucapkan oleh kyai dan guru menjadi contoh bagi santri-santrinya.

Nilai kesalehan (*ṣālih*) juga menjadi bagian dalam kehidupan sehari-hari baik bagi para santri maupun guru-guru. Kesalehan ini berupa kesalehan ritual dan kesalehan sosial. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa para santri rajin menjalankan kewajiban<sup>2</sup> agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu kesalehan sosial terlihat dari hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan teman

mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya.

Berdasarkan hasil observasi juga dapat dilihat bahwa kemandirian para santri termanifestasi dari mencuci dan menyeterika pakaian sendiri, mengatur sendiri keperluan belajar seperti seragam sekolah dan alat-alat belajar, memasak sendiri (bagi yang tidak katering), dan mengatur sendiri keperluan harian seperti menata lemari dan mengatur keuangan.

Selanjutnya nilai kesederhaan (*zuhud*). Nilai kesederhanaan (*zuhud*) juga menjadi nilai yang melekat dalam sebuah pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa santri putri tinggal secara sederhana di asrama asrama yang telah disediakan oleh pondok. Asrama-asrama tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok. Sementara santri putra sebagian ada yang tinggal di asrama, dan sebagian lagi ada yang tinggal di pondok-pondok kecil yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya terbuat dari seng/rumbia.

Selain tempat tinggal yang sederhana, penampilan para santri juga sederhana yang terlihat dari pakaian dan perhiasan yang mereka kenakan jauh dari kata bermerk dan mahal. Dalam keseharian juga, para santri tidak memiliki barang-barang berharga seperti *handphone*, televisi dan lainnya. Hal tersebut juga dilatarbelakangi adanya tata tertib Pondok Pesantren yang melarang santri untuk memakai perhiasan dan pakaian yang berlebihan, serta membawa barang-barang berharga lainnya.

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatiz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga terlihat sederhana, baik itu dari pakaian yang dikenakan, perabotan-perabotan di dalam rumah maupun kendaraan yang digunakan. Akan tetapi kesederhanaan itu mampu menumbuhkan kebersahajaan, dimana keberadaan ustadz-ustadz dan kyai Pondok Pesantren Zuhijjah dihormati dan dikagumi bukan saja oleh santri-santri, tetapi juga oleh warga masyarakat sekitar lingkungan pondok, yang terlihat bersikap ramah dan sopan ketika bertemu para ustad tersebut.

Dari hasil pengamatan dapat dilihat bahwa baik santri maupun guru-guru berasal dari suku yang berbeda-beda meskipun lebih didominasi suku Jambi. Latar belakang perbedaan suku tersebut tentunya dapat memicu konflik dan masalah dalam kehidupan para santri kalau tidak ditekankan sikap toleransi, agar lebih menghargai dan menghormati orang lain. Dengan adanya penekanan sikap toleransi, dapat dilihat bahwa para santri dan guru dapat hidup bersama dengan saling menghargai dan menghormati, dan jarang sekali ada konflik baik dari

sesama santri maupun guru-guru. Sesama santri bergaul dengan suasana keakraban dan jauh dari persaingan serta pertengkaran. Demikian pula dengan guru-guru yang saling tolong menolong dan menghargai satu dan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi, dapat diindikasikan bahwa bentuk-bentuk *tawāḍu'* santri Pondok Pesantren Zulhijjah diantaranya mendengarkan dengan hikmat ketika kyai atau gurunya sedang memberikan tausiyah, menyimak penjelasan guru di kelas dengan khusyu' tanpa adanya kegaduhan, tidak mencela perkataan guru-gurunya, bersalaman dengan mencium tangannya ketika santri putra bertemu guru laki-laki dan mengucapkan salam ketika bertemu guru perempuan (demikian pula sebaliknya bagi santri perempuan), segera datang ketika dipanggil seorang guru, dan menghargai sesama santri dengan tidak saling menonjolkan kelebihan masing-masing.

Selain itu, kehidupan santri di pondok pesantren tidak pernah jauh dari kata "antri", dikarenakan banyaknya jumlah santri terkadang tidak sesuai dengan fasilitas yang tersedia, seperti kamar mandi dan wc yang seringkali menjadi lahan antri para santri. Ketika mengambil jatah makan, para santri juga harus antri menunggu giliran pembagian. Semua hal tersebut tentunya harus dilalui dengan kesabaran. Budaya antri di kalangan santri yang sudah mendarah daging akan mengajarkan santri bagaimana menahan emosi dan meningkatkan kesabaran dalam menghadapi hal tersebut.

Kesetiakawanan/tolong menolong menjadi nilai berikutnya yang terangkum dalam 17 kultur pondok pesantren. Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa nilai-nilai kesetiakawanan terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat proses pembelajaran berlangsung maupun di luar kegiatan pembelajaran, seperti bekerja sama dalam kegiatan kesantrian dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan. Contoh lainnya adalah ketika ada teman yang diganggu maka teman yang lainnya akan membantu untuk melindungi dari gangguan temannya tersebut. Gotong royong yang dilaksanakan setiap minggu juga mengindikasikan sikap kebersamaan antara santri Pondok Pesantren Zulhijjah.

Istiqamah (*istiqāmah*) yang merupakan sikap teguh pendirian juga tampak kental dalam budaya di Pondok Pesantren Zulhijjah. Kemauan para santri untuk tetap belajar di pondok selama bertahun-tahun menunjukkan sikap istiqomah santri dalam menuntut ilmu. Menghafal dan mempelajari setiap pelajaran dengan tekun, menjalankan semua kewajiban-kewajiban agama dan peraturan-peraturan pondok secara kontinyu, juga menjadi bukti keistiqomahan santri Pondok Pesantren Zulhijjah.

Norma-norma yang dianut di pondok pesantren salah satunya adalah norma kesopanan. Norma kesopanan yang dianut oleh Pondok Pesantren Zulhijjah adalah adanya panggilan abang/kakak/ayuk dari santri



yang lebih rendah kelasnya kepada santri yang lebih tinggi kelasnya. Hal ini menunjukkan rasa menghormati kepada yang lebih tua.

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik (guru) Pondok Pesantren Zulhijjah berasal dari Sumatera Utara yang notabene adalah suku Batak. Akan tetapi, guru-guru tersebut tidak pernah mengenalkan bahasa Batak mereka kepada para santri dan tetap menggunakan bahasa Jambi dan Indonesia ketika berkomunikasi dengan santri. Bahasa Batak hanya digunakan ketika mereka berkomunikasi sesama guru-guru saja. Hal tersebut tentu menunjukkan dedikasi dan pengakuan guru-guru tersebut akan dominasi bahasa Jambi untuk digunakan sebagai bahasa pengantar di Pondok Pesantren Zulhijjah.

#### **Catatan Lapangan 4**

**Hari/Tanggal: Minggu, 3 Mei 2020**

**Lokasi : Kantor guru, asrama santri, ruang belajar PP. Zulhijjah**

**Waktu : 07.15 s.d. 15.00**

**Topik : Observasi kegiatan guru dan santri**

Peneliti kembali mendatangi Pondok Pesantren Zulhijjah untuk melakukan observasi, wawancara secara mendalam dan mencari dokumen yang diperlukan. Observasi yang dilakukan difokuskan pada aktivitas guru-guru dan santri-santri. Tepat pukul 07.15, peneliti sampai di lokasi, dan terlihat suasana mulai ramai dengan kedatangan santri-santri dan guru-guru untuk melaksanakan pembelajaran diniyah di madrasah salafiyah. Para santri berdatangan dari arah asrama yang terpisah antara santri putra dan putri. Sesuai peraturan pondok, semua santri yang mondok diwajibkan untuk muqim (tinggal) di asrama yang telah disediakan. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Dari hasil observasi diketahui bahwa santri patuh dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren seperti shalat berjama'ah, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.

Selain kepatuhan, santri-santri juga memperoleh pembelajaran melalui contoh tauladan yang dari guru-guru. Guru-guru bertingkah laku sesuai akhlak Islam. Hal tersebut dapat dipahami karena manusia memang merupakan makhluk yang suka mencontoh. Seorang anak mencontoh pribadi dari orang tuanya, guru-gurunya, teman-temannya, dan orang-orang disekelilingnya. Jadi seorang guru wajib memberikan contoh yang baik bagi muridnya. Apalagi dilingkungan pondok pesantren yang dekat hubungan antara santri dengan guru dan kyainya. Tentunya apa yang dilakukan dan diucapkan oleh kyai dan guru menjadi contoh bagi santri-santrinya.

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa para santri rajin menjalankan kewajiban2 agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu kesalehan sosial terlihat dari hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan teman mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya. Berdasarkan hasil observasi juga dapat dilihat bahwa kemandirian para santri termanifestasi dari mencuci dan menyeterika pakaian sendiri, mengatur sendiri keperluan belajar seperti seragam sekolah dan alat-alat belajar, memasak sendiri (bagi yang tidak katering), dan mengatur sendiri keperluan harian seperti menata lemari dan mengatur keuangan.

Nilai kesederhanaan (*zuhud*) juga menjadi nilai yang melekat dalam sebuah pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa santri putri tinggal secara sederhana di asrama asrama yang telah disediakan oleh pondok. Asrama-asrama tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok. Sementara santri putra sebagian ada yang tinggal di asrama, dan sebagian lagi ada yang tinggal di pondok-pondok kecil yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya terbuat dari seng/rumbia.

Selain tempat tinggal yang sederhana, penampilan para santri juga sederhana yang terlihat dari pakaian dan perhiasan yang mereka kenakan jauh dari kata bermerk dan mahal. Dalam keseharian juga, para santri tidak memiliki barang-barang berharga seperti *handphone*, televisi dan lainnya. Hal tersebut juga dilatarbelakangi adanya tata tertib Pondok Pesantren yang melarang santri untuk memakai perhiasan dan pakaian yang berlebihan, serta membawa barang-barang berharga lainnya.

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatiz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga terlihat sederhana, baik itu

dari pakaian yang dikenakan, perabotan-perabotan di dalam rumah maupun kendaraan yang digunakan. Akan tetapi kesederhanaan itu mampu menumbuhkan kebersahajaan, dimana keberadaan ustadz-ustadz dan kyai Pondok Pesantren Zuhijjah dihormati dan dikagumi bukan saja oleh santri-santri, tetapi juga oleh warga masyarakat sekitar lingkungan pondok, yang terlihat bersikap ramah dan sopan ketika bertemu para ustad tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, dapat diindikasikan bahwa bentuk-bentuk *tawāḍu'* santri Pondok Pesantren Zuhijjah diantaranya mendengarkan dengan hikmat ketika kyai atau gurunya sedang memberikan tausiyah, menyimak penjelasan guru di kelas dengan khusyu' tanpa adanya kegaduhan, tidak mencela perkataan guru-gurunya, bersalaman dengan mencium tangannya ketika santri putra bertemu guru laki-laki dan mengucapkan salam ketika bertemu guru perempuan (demikian pula sebaliknya bagi santri perempuan), segera datang ketika dipanggil seorang guru, dan menghargai sesama santri dengan tidak saling menonjolkan kelebihan masing-masing.<sup>664</sup>

*Ketiga belas*, kesetiakawanan/tolong menolong. Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa nilai-nilai kesetiakawanan terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat proses pembelajaran berlangsung maupun di luar kegiatan pembelajaran, seperti bekerja sama dalam kegiatan kesarifan dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan. Contoh lainnya adalah ketika ada teman yang diganggu maka teman yang lainnya akan membantu untuk melindungi dari gangguan temannya tersebut. Gotong royong yang dilaksanakan setiap minggu juga mengindikasikan sikap kebersamaan diantara santri Pondok Pesantren Zuhijjah.

*Istiqamah (istiqāmah)* yang merupakan sikap teguh pendirian. Kemauan para santri untuk tetap belajar di pondok selama bertahun-tahun menunjukkan sikap istiqomah santri dalam menuntut ilmu. Menghafal dan mempelajari setiap pelajaran dengan tekun, menjalankan semua kewajiban-kewajiban agama dan peraturan-peraturan pondok secara kontinyu, juga menjadi bukti keistiqomahan santri Pondok Pesantren Zuhijjah. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa budaya bersih yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah meliputi budaya membuang sampah pada tempatnya, adanya piket harian baik di asrama maupun di kelas, dan gotong royong yang diadakan seminggu sekali.

Simbol fisik lainnya adalah pakaian. Pakaian menjadi simbol non verbal yang juga bisa menunjukkan identitas suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi pakaian yang menunjukkan ciri khas dan identitas santri Pondok Pesantren Zuhijjah adalah seragam jubah berwarna abu-abu yang tidak dikenakan oleh pondok pesantren lainnya di

---

<sup>664</sup>Observasi aktivitas santri, kegiatan santri dan interaksi santri dengan guru baik di kelas maupun di asrama pada tanggal 30 April, 3 dan 6 Mei, 6 dan 18 Juni 2020

Kabupaten Batang Hari. Seragam jubah tersebut digunakan untuk sekolah salafiyah dan sekolah formal. Secara lebih rinci, seragam yang digunakan oleh santri Pondok Pesantren Zulhijjah terdiri dari: jubah, baju kurung putih dan rok hijau untuk santri putri, baju putih untuk putra, seragam batik dan oleh raga.

Sementara untuk keseharian santri pakaian yang digunakan adalah bebas dan syar'i. Santri putra biasanya menggunakan baju koko dan sarung untuk kegiatan resmi, dan baju kaos serta sarung dalam keseharian. Sementara santri putri menggunakan baju kurung panjang, sarung, rok, ataupun gamis untuk kegiatan resmi dan dalam kesehariannya.

Menengok aktivitas guru-guru di kantor, dapat dilihat bahwa penampilan guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah selalu prima dan ceria. Pakaian yang dikenakan terlihat rapi dan sopan. Guru laki-laki berpakaian panjang dan mengenakan sarung, ada juga yang mengenakan gamis untuk guru-guru pondok. Sementara guru-guru SMP dan SMA mengenakan seragam kerja yang memang telah ditentukan oleh pondok pesantren. Guru laki-laki mengenakan baju lengan panjang dan celana panjang, dan guru perempuan mengenakan baju kurung dan rok panjang. Mereka bekerja dengan riang gembira dan tidak ada satupun guru yang terlihat lesu dan cemberut. Meskipun guru-guru SMP dan SMA mengajar di siang hari di saat jam istirahat.

Hal tersebut menunjukkan semangat guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sebagaimana diketahui bahwa semangat menjadi motor penggerak bagi setiap orang dalam melakukan aktivitas rutin. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya akan mewujudkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang memuaskan. Dengan adanya semangat guru dalam bekerja berdampak pula pada kedisiplinan guru di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.

## **Catatan Lapangan 5**

**Hari/Tanggal: Rabu, 6 Mei 2020**

**Lokasi : Kantor guru, asrama santri, ruang belajar PP. Zulhijjah**

**Waktu : 07.30 s.d. 15.00**

**Topik : Observasi kegiatan guru di kantor dan kelas, interaksi guru dan santri, kegiatan santri**

Hari Rabu tanggal 6 Mei 2020, peneliti kembali mengunjungi Pondok Pesantren Zuhijjah untuk melanjutkan penelitian. Kali ini peneliti fokus pada kegiatan guru-guru di kantor dan kelas, interaksi guru dan santri dan kegiatan santri. Ketika memasuki lokasi pondok untuk yang ke 5 kalinya, terlihat bahwa secara menyeluruh sarana dan prasarana yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah cukup memadai untuk menunjang berjalannya proses pembelajaran secara optimal, hanya saja laboratorium IPA yang belum lengkap sehingga belum bisa menunjang pembelajaran IPA dengan baik. Sementara itu, untuk laboratorium komputer sarannya sudah cukup memadai yaitu ada 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik.

Seluruh santri tinggal di asrama pondok pesantren. Karena mondok (*muqīm*) merupakan salah satu syarat mutlak yang diterapkan di Pondok Pesantren Zuhijjah, dimana seluruh santri diwajibkan untuk bertempat tinggal (mondok) di dalam Pondok Pesantren tanpa terkecuali. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Setiap harinya santri menjalankan rutinitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Semua kegiatan diikuti para santri dengan patuh. Kepatuhan (*tā'ah*) yang menjadi syarat mutlak dan ciri khas yang unik bagi seorang santri. Kepatuhan merupakan sikap disiplin dalam melaksanakan perintah atau tata tertib yang berlaku. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah lembaga pendidikan berbasis religius yang operasionalnya meliputi 24 jam dan mengatur keseluruhan kegiatan santri, pondok pesantren memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang ketat dalam upaya menjaga ketertiban dan kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari hasil observasi diketahui bahwa santri patuh dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren dari mulai shalat berjama'ah shubuh, zhuhur, asyar, magrib dan isya, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler pada sore dan malam hari, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.

Pembinaan, pembelajaran dan pembiasaan yang dilakukan oleh santri selama di pondok pesantren, telah menjadikan Para santri rajin menjalankan kewajiban<sup>2</sup> agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman juga terjalin dengan harmonis. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan sesama santri mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya. Bila ada teman yang membutuhkan pertolongan, mereka siap siaga membantu. Seperti ketika ada salah seorang santriwati yang sakit, maka santri lain dengan segera ada yang membantu mengerik, memberikan minyak ke seluruh tubuh. Santri yang lainnya mengambilkan jatah makan ke dapur, membelikan obat ke warung, dan melaporkan kepada kepala bagian kesehatan bila sakitnya parah untuk segera dibawa ke puskesmas ataupun rumah sakit. Sikap demikian menanamkan jiwa sosial dan ukhuwah Islamiyah yang menjadikan santri bisa betah hidup di pondok pesantren meskipun jauh dari orang tua. Jiwa kemandirian, kesederhanaan, kesetiakawanan dan istiqomah menjadi nilai-nilai yang dianut dan melekat dalam pribadi santri.

Sementara itu dari sisi guru, dengan segala keterbatasan yang ada, mereka tetap bersemangat mengajar dan bekerja di pondok pesantren ini. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa penampilan guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah selalu prima dan ceria. Pakaian yang dikenakan terlihat rapi dan sopan. Guru laki-laki berpakaian panjang dan mengenakan sarung, ada juga yang mengenakan gamis untuk guru-guru pondok. Sementara guru-guru SMP dan SMA mengenakan seragam kerja yang memang telah ditentukan oleh pondok pesantren. Guru laki-laki mengenakan baju lengan panjang dan celana panjang, dan guru perempuan mengenakan baju kurung dan rok panjang. Mereka bekerja dengan riang gembira dan tidak ada satupun guru yang terlihat lesu dan cemberut. Meskipun guru-guru SMP dan SMA mengajar di siang hari di saat jam istirahat.

Hal tersebut menunjukkan semangat guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sebagaimana diketahui bahwa semangat menjadi motor penggerak bagi setiap orang dalam melakukan aktivitas rutin. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya akan mewujudkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang memuaskan. Dengan adanya semangat guru dalam bekerja berdampak pula pada kedisiplinan guru di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.

Tepat pukul 15.00, ketika guru-guru dan santri sedang mengikuti pembelajaran formal di kelas, peneliti menyudahi observasi. Sambil berjalan pulang, peneliti menelusuri bangunan sekolah yang terdiri dari

ruang kelas-ruang kelas. Terlihat dalam pengamatan peneliti, pembelajaran di kelas berjalan kondusif. Pada hari Rabu ini, santri-santri memakai seragam atasan putih dan rok/celana hijau. Guru-guru menjelaskan mata pelajaran dengan lemah lembut. Sementara para santri mendengarkan dengan penuh perhatian dan seksama, tidak menyela ketika guru menjelaskan, meskipun terlihat ada beberapa santri yang tertidur dan mengobrol. Tetapi guru dengan sabar dan lembut menegur dan menasehati.

Ketika melewati kantor, peneliti mendengar wakil pimpinan dan beberapa orang guru saling mengobrol. Terdengar keakraban dalam obrolan tersebut. Wakil pimpinan juga terlihat mengakrabi dan jauh dari kesan jaim ataupun sombong, sementara guru-guru walaupun terkesan biasa dalam berbicara, tetapi tetap menjaga sopan santun dan etika. Terdengar guru-guru ada yang menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran, ada juga yang menanyakan tentang masalah agama yang kurang dipahami dikarenakan bigroun mereka yang mayoritas berpendidikan umum, bahkan ada juga yang curhat berkaitan dengan masalah pribadi yang dihadapi. Kesemuanya didengarkan dengan seksama dan ditanggapi serius oleh wakil pimpinan. Setelah mengobservasi suasana di dalam kantor, peneliti akhirnya kembali pulang dan menyudahi observasi pada hari ini.

## **Catatan Lapangan 6**

**Hari/Tanggal: Sabtu, 6 Juni 2020**

**Lokasi : Kantor guru, asrama santri, ruang belajar PP. Zuhijjah**

**Waktu : 13.30 s.d. 21.00**

**Topik : Observasi kegiatan guru di kantor dan kelas, interaksi guru dan santri, kegiatan santri/**

Hari Sabtu tanggal 6 Juni 2020, peneliti kembali mengunjungi Pondok Pesantren Zuhijjah untuk melanjutkan penelitian. Kali ini peneliti fokus pada kegiatan guru-guru di kantor dan kelas, interaksi guru dan santri dan kegiatan santri. Ketika memasuki lokasi pondok untuk yang ke 6 kalinya, suasana di lingkungan sekolah tampak ramai, karena santri-santri berdatangan dari arah asrama untuk mengikuti pembelajaran formal di SMP dan SMA Pondok Pesantren Zuhijjah. Terlihat para santri ceria dan bersemangat akan masuk ke ruang belajar, meskipun ada sebagian kecil

yang lesu dan menguap, karena mungkin saja sudah lelah dan mengantuk belajar dari pagi hari. Akan tetapi karena peraturan dan tata tertib harus diikuti dan dipatuhi, maka mau tidak mau para santri tetap harus mengikutinya.

Sementara itu, di kantor guru-guru juga mulai berdatangan, bahkan sebagian besar sudah masuk ke dalam ruang belajar untuk memulai pembelajaran. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa guru-guru SMP dan SMA merupakan guru-guru umum yang bertempat tinggal di luar pondok pesantren, dan sebagian besar juga mengajar di sekolah lain pada pagi harinya. Terlihat guru-guru tetap ceria dan bersemangat meskipun suasana cukup terik. Di kantor guru-guru yang belum memiliki jadwal mengajar, bercengkerama dengan akrab dan penuh dengan kekeluargaan. Ada beberapa guru yang mendiskusikan masalah-masalah agama yang kurang dipahami yang kebetulan memang ada wakil pimpinan. Sembari bersenda gurau wakil pimpinan menjawab pertanyaan yang diajukan guru-guru dengan bijak dan bersahaja. Guru-guru sendiri terlihat nyaman dan santai tetapi tetap menjaga sikap dan etika.

Sebagaimana diketahui, seluruh santri tinggal di asrama pondok pesantren. Karena mondok (*muqīm*) merupakan salah satu syarat mutlak yang diterapkan di Pondok Pesantren Zuhijjah, dimana seluruh santri diwajibkan untuk bertempat tinggal (mondok) di dalam Pondok Pesantren tanpa terkecuali. Tempat tinggal yang disediakan berupa asrama-asrama yang terpisah antara santri putra dan santri putri. Selama 24 jam penuh, para santri tinggal di asrama untuk mengikuti berbagai kegiatan yang telah diatur jadwalnya oleh pondok dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali.

Setiap harinya santri menjalankan rutinitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Semua kegiatan diikuti para santri dengan patuh. Kepatuhan (*ṭā'ah*) yang menjadi syarat mutlak dan ciri khas yang unik bagi seorang santri. Kepatuhan merupakan sikap disiplin dalam melaksanakan perintah atau tata tertib yang berlaku. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah lembaga pendidikan berbasis religius yang operasionalnya meliputi 24 jam dan mengatur keseluruhan kegiatan santri, pondok pesantren memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang ketat dalam upaya menjaga ketertiban dan kelancaran kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari hasil observasi diketahui bahwa santri patuh dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren dari mulai shalat berjama'ah shubuh, zhuhur, asyar, magrib dan isya, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler pada sore dan malam hari, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya.



Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun.

Pembinaan, pembelajaran dan pembiasaan yang dilakukan oleh santri selama di pondok pesantren, telah menjadikan Para santri rajin menjalankan kewajiban2 agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman juga terjalin dengan harmonis. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan sesama santri mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya.

Sementara itu dari sisi guru, dengan segala keterbatasan yang ada, mereka tetap bersemangat mengajar dan bekerja di pondok pesantren ini. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa penampilan guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah selalu prima dan ceria. Pakaian yang dikenakan terlihat rapi dan sopan. Guru laki-laki berpakaian panjang dan mengenakan sarung, ada juga yang mengenakan gamis untuk guru-guru pondok. Sementara guru-guru SMP dan SMA mengenakan seragam kerja yang memang telah ditentukan oleh pondok pesantren. Guru laki-laki mengenakan baju lengan panjang dan celana panjang, dan guru perempuan mengenakan baju kurung dan rok panjang. Mereka bekerja dengan riang gembira dan tidak ada satupun guru yang terlihat lesu dan cemberut. Meskipun guru-guru SMP dan SMA mengajar di siang hari di saat jam istirahat.

Hal tersebut menunjukkan semangat guru-guru dalam bekerja di Pondok Pesantren Zuhijjah. Sebagaimana diketahui bahwa semangat menjadi motor penggerak bagi setiap orang dalam melakukan aktivitas rutin. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya akan mewujudkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang memuaskan. Dengan adanya semangat guru dalam bekerja berdampak pula pada kedisiplinan guru di Pondok Pesantren Zuhijjah. Sikap disiplin guru ini dapat diindikasikan dari minimnya guru yang hadir terlambat ketika mengajar ke pondok.

Tepat pukul 16.00, ketika guru-guru dan santri menyudahi pembelajaran karena akan melaksanakan shalat asyar berjama'ah, peneliti menelusuri bangunan sekolah yang terdiri dari ruang kelas-ruang kelas. Terlihat dalam pengamatan peneliti, pembelajaran di kelas berjalan kondusif. Pada hari Sabtu ini, santri-santri memakai seragam atasan putih dan rok/celana hijau. Ketika melewati kantor, peneliti mendengar wakil pimpinan dan beberapa orang guru saling mengobrol. Terdengar keakraban dalam obrolan tersebut. Wakil pimpinan juga terlihat mengakrabi dan jauh dari kesan jaim ataupun sombong, sementara guru-guru walaupun terkesan biasa dalam berbicara, tetapi tetap menjaga sopan santun dan etika. Terdengar guru-guru ada yang menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran, ada juga yang menanyakan

tentang masalah agama yang kurang dipahami dikarenakan bigroun mereka yang mayoritas berpendidikan umum, bahkan ada juga yang curhat berkaitan dengan masalah pribadi yang dihadapi. Kesemuanya didengarkan dengan seksama dan ditanggapi serius oleh wakil pimpinan. Setelah mengobservasi suasana di dalam kantor, peneliti menuju ke musholla untuk mengikuti shalat asyar berjama'ah.

Di musholla, para santri terlihat patuh menjalankan shalat sunat, yang selanjutnya mendirikan shalat asyar berjama'ah dengan diimami salah seorang ustaz. Setelah selesai shalat, para santri berzikir dan berdoa, lalu secara tertib kembali ke asrama masing-masing. Peneliti kembali mengamati kondisi di asrama, dimana para santri sebagian berganti pakaian seragam. Untuk putera sebageian ada yang memakai baju kaos, celana dan sarung, sementara untuk putri juga memakai baju panjang, rok dan sarung. Rutinitas santri di asrama juga bermacam-macam. Ada yang mencuci baju di kamar mandi, ada yang memberekan lemari, ada yang bersenda gurau dan mengobrol, ada yang bermain voli, sepak bola (santri laki-laki), ada yang membeli jajanan di warung, dan ada juga yang hanya berbaring dan tidu di asrama. Semuanya dijalani dengan penuh kesederhanaan dan kemandirian yang dilandasi keikhlasan, kesetiakawanan dan kebahagiaan.

Menjelang magrib, santri bergiliran ke kamar mandi untuk mandi dan berwudhu. Lalu satu per satu santri pergi ke musholla untuk shalat berjama'ah magrib. Selesai shalat, santri membentuk kelompok-kelompok di mushollah untuk belajar mengaji al-Qur'an yang dibimbing oleh santri senior dan ustaz. Sebagian ada yang ke kelas-kelas untuk mengulang hafalan al-Qur'annya. Kegiatan tersebut dilaksanakan sampai masuk waktu Isya. Kemudian para santri melaksanakan shalat Isya berjama'ah yang dilanjutkan dengan zikir dan do'a. SElesai shalat Isya berjama'ah para santri kembali ke asrama untuk makan malam dan bersiap-siap mengikuti kegiatan ekstrakurikuler.

Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap sabtu malam minggu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan ekstrakurikuler ini merupakan latihan-latihan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya yang sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ), yaitu tilawah, berzanji, fahmil, syarhil, khottil, tahfizh dan tafsir. Selain itu, santri juga bisa memilih ekstrakurikuler pidato, kompangan, hadroh, pramuka dan komputer. Seluruh santri diwajibkan untuk memilih salah satu cabang dan berlatih sesuai dengan petunjuk dari tutor atau guru masing-masing cabang. Untuk tutornya sendiri ada yang berasal dari guru pondok yang memang memiliki keahlian di cabang lomba tersebut dan ada juga yang mendatangkan pelatih profesional di luar guru pondok.

Tepat pukul 21.00, peneliti menyudahi penelitian dan bersiap-siap untuk pulang. Tampak suasana malam yang sepi terlihat ramai dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler yang diikuti santri di kelas-kelas. Terlihat juga beberapa guru mengontrol dan berkeliling pondok untuk mengecek kegiatan sekaligus keamana pondok pesantren.

## **Catatan Lapangan 7**

**Hari/Tanggal: Senin, 8 Juni 2020**

**Lokasi : Lingkungan pondok pesantren, kantor PP. Zulhijjah**

**Waktu : 07.00 s.d. 11.00**

**Topik : Observasi interaksi guru-guru dan pimpinan**

Hari Senin tanggal 8 Juni 2020, peneliti kembali mengunjungi Pondok Pesantren Zulhijjah untuk melanjutkan penelitian. Kali ini peneliti fokus pada kegiatan guru-guru di kantor dengan pimpinan. Tepat pukul 07.00, peneliti memasuki lokasi pondok pesantren. Suasana di lingkungan sekolah tampak ramai, karena santri-santri berdatangan dari arah asrama untuk mengikuti pembelajaran salafiyah Pondok Pesantren Zulhijjah. Terlihat para santri ceria dan bersemangat akan masuk ke ruang belajar, meskipun ada sebagian kecil yang lesu dan menguap. Akan tetapi karena peraturan dan tata tertib harus diikuti dan dipatuhi, maka mau tidak mau para santri tetap harus mengikutinya. Para santri memakai seragam jubah berwarna abu-abu. Setiap kali bertemu guru-guru, mereka memanggil ustaz atau ustazah dan bersalaman. SEbagian lain ada juga yang hanya menganggukkan kepala dan tersenyum.

Sementara itu, di kantor guru-guru juga mulai berdatangan, bahkan sebagian besar sudah masuk ke dalam ruang belajar untuk memulai pembelajaran. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya, diketahui bahwa guru-guru SMP dan SMA merupakan guru-guru umum yang bertempat tinggal di luar pondok pesantren, dan sebagian besar juga mengajar di sekolah lain pada pagi harinya. Terlihat guru-guru tetap ceria dan bersemangat meskipun suasana cukup terik. Di kantor guru-guru yang belum memiliki jadwal mengajar, bercengkerama dengan akrab dan penuh dengan kekeluargaan. Ada beberapa guru yang mendiskusikan masalah-masalah agama yang kurang dipahami yang kebetulan memang

ada wakil pimpinan. Sembari bersenda gurau wakil pimpinan menjawab pertanyaan yang diajukan guru-guru dengan bijak dan bersahaja. Guru-guru sendiri terlihat nyaman dan santai tetapi tetap menjaga sikap dan etika.

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik (guru) Pondok Pesantren Zulhijjah berasal dari Sumatera Utara yang notabene adalah suku Batak. Akan tetapi, guru-guru tersebut tidak pernah mengenalkan bahasa Batak mereka kepada para santri dan tetap menggunakan bahasa Jambi dan Indonesia ketika berkomunikasi dengan santri. Bahasa Batak hanya digunakan ketika mereka berkomunikasi sesama guru-guru saja. Hal tersebut tentu menunjukkan dedikasi dan pengakuan guru-guru tersebut akan dominasi bahasa Jambi untuk digunakan sebagai bahasa pengantar di Pondok Pesantren Zulhijjah.

Interaksi dan komunikasi antara guru-guru dan pimpinan juga berlangsung dengan baik sebagaimana halnya seperti hubungan antara sesama guru dan santri. Pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap guru-guru. Sikap ramah dan ngemong selalu dicontohkan oleh para pimpinan sehingga guru-guru merasa nyaman dan tenang bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah. Tetapi meskipun demikian, pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah juga sangat tegas dalam hal yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk kemajuan Pondok Pesantren, sehingga guru-guru pun tetap segan dan hormat.

Ketika jam sudah menunjukkan angka 11.00, peneliti mulai meninggalkan lokasi pondok pesantren untuk menyudahi penelitian pada hari itu. Peneliti berjalan pulang sembari melewati kantor, kelas-kelas, laboratorium, perpustakaan, rumah wakil pimpinan dan rumah-rumah guru, dan sampailah ke ujung jalan keluar dari Pondok Pesantren menuju jalan raya.

## **Catatan Lapangan 8**

**Hari/Tanggal: Kamis, 18 Juni 2020**

**Lokasi : Lingkungan, kantor, asrama santri, ruang belajar PP.  
Zulhijjah**

**Waktu : 11.30 s.d. 17.00**

**Topik : Observasi akhir kegiatan santri, guru dan pimpinan**

Pada hari Kamis, tanggal 18 Juni 2020, peneliti kembali melakukan observasi akhir di Pondok Pesantren Zulhijjah untuk melihat dan melakukan cek data kegiatan santri, guru dan pimpinan. Tepat jam 11.30,

peneliti kembali memasuki lokasi pondok pesantren. Tampak halaman sekolah ramai dengan santri-santri yang mengikuti pembelajaran salafiyah di kelas-kelas. Pada hari Kamis ini, santri-santri memakai seragam atasan putih dan bawahan hijau. Tampak di kelas-kelas para santri tertib mengikuti pembelajaran. Hal ini mengindikasikan sikap *tawadhu'*. Berdasarkan hasil observasi, dapat diindikasikan bahwa bentuk-bentuk *tawādu'* santri Pondok Pesantren Zulhijjah diantaranya mendengarkan dengan hikmat ketika kyai atau gurunya sedang memberikan tausiyah, menyimak penjelasan guru di kelas dengan khusyu' tanpa adanya kegaduhan, tidak mencela perkataan guru-gurunya, bersalaman dengan mencium tangannya ketika santri putra bertemu guru laki-laki dan mengucapkan salam ketika bertemu guru perempuan (demikian pula sebaliknya bagi santri perempuan), segera datang ketika dipanggil seorang guru, dan menghargai sesama santri dengan tidak saling menonjolkan kelebihan masing-masing.

Sementara di kantor, guru-guru sebagian ada yang masih di kelas, sebagian lagi duduk di kantor dan ada juga yang berdiri di teras untuk mengawasi santri-santri. Pukul 11.45, santri-santri satu persatu mulai keluar dari kelas. Santri yang lewat di depan guru-guru, sebagian ada yang bersalaman dengan mencium tangan, sebagian lagi hanya menyapa dan menunduk. Sementara guru-guru menegur santri dengan ramah dan sopan, sebagai salah satu bentuk pengajaran dengan metode keteladanan. Dengan metode tersebut diharapkan santri-santri dapat mencontoh tingkah laku dari guru-guru. Hal tersebut dapat dipahami karena manusia memang merupakan makhluk yang suka mencontoh. Seorang anak mencontoh pribadi dari orang tuanya, guru-gurunya, teman-temannya, dan orang-orang disekelilingnya.

Jadi seorang guru wajib memberikan contoh yang baik bagi muridnya. Seperti ketika seorang guru memerintahkan siswanya untuk shalat berjamaah, maka guru tersebut harus terlebih dahulu rajin shalat berjama'ah. Seorang guru melarang murid-muridnya untuk berkata-kata tidak baik, maka ia juga terlebih dahulu harus berbicara dengan baik. Apalagi dilingkungan pondok pesantren yang dekat hubungan antara santri dengan guru dan kyainya. Tentunya apa yang dilakukan dan diucapkan oleh kyai dan guru menjadi contoh bagi santri-santrinya.

Sebagian santri ada yang kembali ke asrama, sebagian lagi ada yang langsung ke musholla pondok pesantren untuk mengikuti shalat zuhur berjama'ah. Sementara santri yang kembali ke asrama berganti pakian lalu berangkat lagi ke musholla untuk shalat zuhur berjamaah. Tepat pukul 12.20, azan zhuhur berkumandang, dan dilanjutkan dengan shalat zhuhur yang diimami oleh salah seorang ustaz. Kegiatan shalat berjamaah tersebut merupakan manifestasi dari nilai keshalehan yang dianut di pondok pesantren. Kesalehan (*ṣālih*) wajib menjadi bagian dalam kehidupan sehari-hari baik bagi para santri maupun guru-guru. Kesalehan ini berupa kesalehan ritual dan kesalehan sosial. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa para santri rajin menjalankan kewajiban2

agama yang telah dibebankan. Shalat, belajar dan mengaji menjadi rutinitas harian para santri yang terlihat dijalani dengan gembira dan bersemangat. Sementara itu kesalehan sosial terlihat dari hubungan santri dengan sesama, baik dengan guru maupun teman. Dengan guru, mereka menjaga sopan santun baik dalam berbicara maupun bertindak. Sementara dengan teman mereka saling bantu membantu, bergaul dengan baik dalam kesehariannya.

Selesai shalat berjamaah para santri kembali ke asrama, untuk beristirahat dan makan siang. Saat makan siang santri-santri riuh ramai mengambil jatah di dapur umum, akan tetapi tetap membudayakan sistem antri dan menghargai teman yang lain. Selanjutnya santri-santri makan seadanya berupa nasi putih, sayur kangkung dan sambal tempe. Hal tersebut mendidik sikap keikhlasan dan kesederhanaan para santri dengan keadaan apa adanya.

Nilai kesederhanaan (*zuhud*) dan keikhlasan juga menjadi nilai yang melekat dalam sebuah pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa santri putri tinggal secara sederhana di asrama asrama yang telah disediakan oleh pondok. Asrama-asrama tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok. Sementara santri putra sebagian ada yang tinggal di asrama, dan sebagian lagi ada yang tinggal di pondok-pondok kecil yang dindingnya terbuat dari papan dan atapnya terbuat dari seng/rumbia.

Selain tempat tinggal yang sederhana, penampilan para santri juga sederhana yang terlihat dari pakaian dan perhiasan yang mereka kenakan jauh dari kata bermerk dan mahal. Dalam keseharian juga, para santri tidak memiliki barang-barang berharga seperti *handphone*, televisi dan lainnya, dan makan seadanya. Hal tersebut juga dilatarbelakangi adanya tata tertib Pondok Pesantren yang melarang santri untuk memakai perhiasan dan pakaian yang berlebihan, serta membawa barang-barang berharga lainnya.

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatiz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga terlihat sederhana, baik itu dari pakaian yang dikenakan, perabotan-perabotan di dalam rumah maupun kendaraan yang digunakan. Akan tetapi kesederhanaan itu mampu menumbuhkan kebersahajaan, dimana keberadaan ustadz-ustadz dan kyai Pondok Pesantren Zuhijjah dihormati dan dikagumi bukan saja oleh santri-santri, tetapi juga oleh warga masyarakat sekitar lingkungan pondok, yang terlihat bersikap ramah dan sopan ketika bertemu para ustad tersebut.

Setelah selesai makan, para santri mencuci sendiri piring makan yang mengindikasikan nilai kemandirian. Kemandirian para santri juga termanifestasi dari mencuci dan menyeterika pakaian sendiri, mengatur sendiri keperluan belajar seperti seragam sekolah dan alat-alat belajar, memasak sendiri (bagi yang tidak katering), dan mengatur sendiri keperluan harian seperti menata lemari dan mengatur keuangan. Dari pergaulan santri di asrama, tampak sekali rasa kesetiakawanan begitu kental. Para santri saling membantu santri yang lain dalam keseharian.

Milai-nilai kesetiakawanan terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat proses pembelajaran berlangsung maupun di luar kegiatan pembelajaran, seperti bekerja sama dalam kegiatan kesantrian dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan. Contoh lainnya adalah ketika ada teman yang diganggu maka teman yang lainnya akan membantu untuk melindungi dari gangguan temannya tersebut.

Keteguhan santri menuntut ilmu di pondok pesantren menunjukkan sikap *istiqomah*. Dari pengamatan, dapat dilihat banyak santri-santri yang sudah cukup remaja yang di asrama, ini menunjukkan bahwa mereka telah lama tinggal di pondok pesantren ini. Hal tersebut mengindikasikan sikap *Istiqamah (istiqāmah)* yang merupakan sikap teguh pendirian. Kemauan para santri untuk tetap belajar di pondok selama bertahun-tahun menunjukkan sikap *istiqomah* santri dalam menuntut ilmu. Menghafal dan mempelajari setiap pelajaran dengan tekun, menjalankan semua kewajiban-kewajiban agama dan peraturan-peraturan pondok secara kontinyu, juga menjadi bukti keistiqomahan santri Pondok Pesantren Zuhijjah.

Di asrama, keseharian pakaian yang dikenakan santri bebas dan syar'i. Santri putra biasanya menggunakan baju koko dan sarung untuk kegiatan resmi, dan baju kaos serta sarung dalam keseharian. Sementara santri putri menggunakan baju kurung panjang, sarung, rok, ataupun gamis untuk kegiatan resmi dan dalam kesehariannya. Selain itu, nama-nama sebutan di Pondok Pesantren Zuhijjah terdiri dari panggilan ustadz untuk pimpinan dan wakil pimpinan. Panggilan ustadz dan Ibu untuk guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Salafiyah, Bapak dan Ibu guru untuk guru-guru yang mengajar di sekolah formal (SMP dan SMA). Panggilan abang dan kakak bagi pimpinan dan wakil pimpinan bagi guru-guru pondok pesantren. Sementara di kalangan santri terdapat panggilan abang, kakak, dan ayuk bagi santri-santri yang senior (kakak kelas). Menjelang pukul 17.00, peneliti mengakhiri observasi, dan berjalan pulang ke rumah.

## **Catatan Lapangan 9**

**Hari/Tanggal: Jum'at, 26 Juni 2020**

**Lokasi : Lingkungan pondok pesantren, asrama santri, ruang**

## **belajar**

**Waktu** : 07.00 s.d. 21.30

**Topik kelas** : **Observasi lingkungan pondok pesantren, asrama, kelas**

Pada pagi jum'at tanggal 26 Juni 2020 pukul 06.30 tepat, peneliti memasuki Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dari arah depan. Setelah melalui jalan masuk dari jalan besar kurang lebih 100 meter, peneliti akhirnya sampai di gerbang pondok pesantren yang dijaga oleh beberapa orang santri piket. Ketika memasuki gerbang, peneliti langsung melihat dan melewati bangunan ruang-ruang kelas yang menjadi tempat santri belajar baik secara formal maupun informal.

Memasuki lingkungan pondok pesantren, terlihat ada bangunan sekolah yang terdiri dari ruang kelas-ruang kelas, kantor, laboratorium, perpustakaan, musholla dan perumahan guru yang sudah dibangun secara permanen. Memasuki ruang kantor terdapat ruang pimpinan, ruang tata usaha, dan ruang guru. Di dalam laboratorium komputer terdapat 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik. Di tengah-tengah antara bangunan sekolah, terdapat lapangan yang cukup luas. Beberapa santri putra tampak mengambil sampah-sampah yang berserakan di sekitar lapangan.

Sementara itu, dari mulai jalan masuk ke pondok, sampai di lingkungan sekitar pondok terdapat beberapa papan nama dan spanduk yang menjadi simbol tertentu dan mengindikasikan suatu informasi. Papan nama/papan merk/plang nama dan spanduk yang digunakan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat memberikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya.

Memasuki asrama putera, terlihat suasana sepi, karena memang para santri sedang libur panjang kenaikan kelas. Asrama terdiri dari kamar-kamar, yang masing-masing kamar memiliki pengurus, dari ketua sampai anggota, yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan amanah. Santri-santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tinggal di lingkungan asrama yang telah disediakan oleh pondok. Sesuai dengan peraturan, santri putra dan santri putri ditempatkan pada asrama yang berbeda dan berjauhan. Para santri tinggal di bilik-bilik sederhana yang berukuran  $\pm 2 \times 4 \text{ m}^2$ , yang disebut dengan kamar. Masing-masing kamar diisi 4-5 orang santri.

Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatidz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga sederhana, pakaian dan kendaraan yang sederhana, tetapi dari kesederhanaan itu yang menumbuhkan



kebersahajaan. Selain kesederhaan, juga terlihat kebersamaan di antara para santri.

Seperti halnya pondok pesantren yang lain, lingkungan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari lingkungan sekolah, masjid, asrama putera, asrama puteri, lapangan, dan perumahan para asatidz yang mengelilingi pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa sekolah digunakan para santri untuk mengikuti pembelajaran, baik yang formal (MTs dan MA) maupun yang non formal (diniyah/salafiyah) serta kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler pondok pesantren, seperti *muhadhoroh* dan pramuka. Sementara itu masjid digunakan untuk kegiatan shalat berjamaah dan kegiatan keagamaan lainnya, seperti pengajian kitab dan al-Qur'an, muhadhoroh, peringatan hari besar Islam dan kegiatan ekstrakurikuler (tilawah, hadroh, berzanji, dll).

Sementara itu dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa bangunan dan fasilitas-fasilitas pondok pesantren meliputi: Bangunan tempat kerja sudah permanen. Bangunan terdiri dari ruang kelas dan ruang kantor. Hanya saja bangunan ruang kelas belum sesuai dengan ketentuan karena hanya berukuran 6 x 7 m. Ruang kerja berupa ruang kantor majlis guru masih cukup sederhana, karena hanya terdapat satu ruang kantor yang menampung semua guru, baik guru pondok, guru MTs maupun guru MA. Ruangan seluas 7x8 meter tersebut terdiri dari ruang pimpinan, ruang tamu, dan ruang guru. Peralatan dan fasilitas yang ada cukup sederhana. Di ruang kantor hanya terdapat karpet untuk tempat duduk guru-guru. Di dalamnya terdapat meja dan kursi tamu, meja dan kursi pimpinan, lemari buku 2 buah, file kabinet 2 buah, galon air minum, 2 kipas angin, WIFI, dan meja kursi untuk staf tata usaha. Pencahayaan dan suhu udara di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup baik, karena lingkungan sekolah cukup luas, sehingga sirkulasi udara dan cahaya dapat dinikmati dengan bebas. Di dalam ruangan kelas dan kantor udaranya cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru dan santri. Karena suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja guru di dalam melaksanakan pekerjaan. Hanya saja ketika di dalam kelas, terlihat kurang kondusif, karena jumlah santri yang belajar dengan luas ruangan kurang memadai, sehingga udara terasa pengap, ditambah lagi tidak ada pendingin ruangan atau kipas angin. Kebersihan, keamanan dan kenyamanan cukup memadai. Santri diberikan jadwal piket setiap hari, sehingga kebersihan tetap terjaga. Adanya pos jaga menjadikan keamanan cukup terjaga, dimana keluar masuk setiap orang dapat terkontrol. Kenyamanan juga cukup dirasakan oleh guru-guru, suasana sepi akan tercipta ketika belajar, karena lingkungan pondok yang jauh dari jalan raya dan jauh dari rumah penduduk, sehingga terhindar dari kebisingan. Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kenyamanan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu pihak pondok

pesantren telah berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut bisa tidak optimal. Karena itu, pihak pondok pesantren juga telah membuat tata tertib bagi para santri agar tidak membuat kegaduhan dan bersuara keras.

Tempat dan waktu istirahat. Tempat istirahat disediakan bagi guru-guru yang mukim di pondok tersebut. Tempat istirahat tersebut berupa asrama, dimana guru-guru yang mukim sekaligus bertugas mengawasi dan membina santri di asrama. Sementara untuk guru-guru mata pelajaran umum dapat beristirahat di kantor dan di kelas yang telah disediakan. Sementara waktu istirahat yang diberikan oleh pihak pondok pesantren sudah cukup memadai, dimana setiap harinya guru-guru dapat beristirahat setiap pukul 10.00 WIB sampai dengan 10.30 WIB. Tempat ibadah yang disediakan adalah musholla pondok pesantren, dan dapat digunakan untuk setiap kali shalat fardhu dan shalat sunnah. Menjelang pukul 21.30, peneliti meninggalkan lokasi penelitian dan kembali pulang ke rumah, untuk melanjutkan penelitian beberapa hari ke depan.

## **Catatan Lapangan 10**

**Hari/Tanggal: Selasa, 30 Juni 2020**

**Lokasi : Asrama santri putra dan putri, ruang belajar, musholla**

**Waktu : 13.30 s.d. 17.00**

**Topik : Observasi asrama dan kelas**

Sekitar pukul 13.30, peneliti kembali memasuki pondok pesantren Darusy Syafi'iyah untuk melanjutkan kegiatan observasi dan wawancara. Terlihat suasana kelas masih sepi, karena memang para santri sedang libur kenaikan kelas dan pulang ke kampung halaman masing-masing. Hanya ada guru-guru yang memang bertempat tinggal di lingkungan pondok pesantren. Dari hasil observasi diketahui bahwa asrama putri dibagi menjadi dua kompleks, yaitu kompleks *tahassus* dan kompleks reguler. kompleks *tahassus* ditempati oleh santriwati yang mengikuti kelas *tahassus* terdiri dari 10 kamar. Sementara kompleks reguler ditempati oleh santriwati reguler yang terdiri dari 30 kamar. Penamaan kamar berdasarkan urutan angka. Sementara itu asrama santri putra berjumlah 32 kamar yang terbagi ke dalam 5 komplek. Masing-masing kompleks terdiri dari 6-7 kamar. Nama-nama komplek tersebut yaitu: komplek Hambali, komplek Asy Syafi'i, komplek Al Maliki, komplek Ibnu Sina, dan komplek Al Hanafi. Asrama-asrama tersebut sebagian besar sudah dibuat permanen, tetapi masih ada juga sebagian yang terbuat dari papan.

Selain sekolah, masjid dan asrama, pondok pesantren juga menyediakan lapangan yang dapat digunakan untuk berolah raga.

Lapangan tersebut memanjang didepan kelas kelas. Selain untuk berolah raga, berbagai kegiatan seperti pramuka, pengajian akbar dan perlombaan-perlombaan juga biasa dilakukan di lapangan tersebut. Menjelang pukul 17.00, peneliti bersiap-siap untuk meninggalkan lokasi penelitian dan kembali ke rumah.

## **Catatan Lapangan 11**

**Hari/Tanggal: Kamis, 16 Juli 2020**

**Lokasi : Ruang belajar, lingkungan pondok pesantren**

**Waktu : 07.00 s.d. 21.00**

**Topik : Observasi perilaku santri sehari-hari terhadap pimpinan, guru, teman dan lingkungan**

Pada pagi Kamis tanggal 16 Juli 2020 pukul 06.30 tepat, peneliti memasuki Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dari arah depan. Setelah melalui jalan masuk dari jalan besar kurang lebih 100 meter, peneliti akhirnya sampai di gerbang pondok pesantren yang dijaga oleh beberapa orang santri piket. Ketika memasuki gerbang, peneliti langsung melihat dan melewati bangunan ruang-ruang kelas yang menjadi tempat santri belajar baik secara formal maupun informal.

Memasuki lingkungan pondok pesantren, terlihat ada bangunan sekolah yang terdiri dari ruang kelas-ruang kelas, kantor, laboratorium, perpustakaan, musholla dan perumahan guru yang sudah dibangun secara permanen. Memasuki ruang kantor terdapat ruang pimpinan, ruang tata usaha, dan ruang guru. Di dalam laboratorium komputer terdapat 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik. Di tengah-tengah antara bangunan sekolah, terdapat lapangan yang cukup luas. Beberapa santri putra tampak mengambil sampah-sampah yang berserakan di sekitar lapangan.

Sementara itu, dari mulai jalan masuk ke pondok, sampai di lingkungan sekitar pondok terdapat beberapa papan nama dan spanduk yang menjadi simbol tertentu dan mengindikasikan suatu informasi. Papan nama/papan merk/plang nama dan spanduk yang digunakan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dipasang di jalur-jalur utama agar mudah dilihat sehingga dapat memberikan informasi langsung kepada santri/orang yang melihatnya.

Memasuki asrama putera, terlihat suasana ramai dengan berbagai aktivitas santri menjelang masuk ke sekolah. Terlihat sebagian santri ada

yang sedang mandi dan mencuci di kamar mandi umum, sebagian ada yang antri. Sebagian lain ada yang antri mengambil jatah sarapan di dapur umum, sebagian ada yang piket kamar, dan sebagian lain sedang bersiap-siap menuju ke kelas setelah berpakaian. Pada hari Kamis ini santri memakai Baju jubah dan sarung (untuk semua tingkatan).

Di lingkungan asrama, secara umum masing-masing santri dibebani tanggung jawab untuk mengurus diri sendiri dan lingkungan asrama. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa setiap harinya para santri melaksanakan kegiatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh pondok. Semua santri tinggal di asrama. Asrama terdiri dari kamar-kamar, yang masing-masing kamar memiliki pengurus, dari ketua sampai anggota, yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan amanah.

Santri-santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tinggal di lingkungan asrama yang telah disediakan oleh pondok. Sesuai dengan peraturan, santri putra dan santri putri ditempatkan pada asrama yang berbeda dan berjauhan. Para santri tinggal di bilik-bilik sederhana yang berukuran  $\pm 2 \times 4 \text{ m}^2$ , yang disebut dengan kamar. Masing-masing kamar diisi 4-5 orang santri.

Dari hasil observasi diketahui bahwa asrama putri dibagi menjadi dua kompleks, yaitu kompleks *tahassus* dan kompleks reguler. Kompleks *tahassus* ditempati oleh santriwati yang mengikuti kelas *tahassus* terdiri dari 10 kamar. Sementara kompleks reguler ditempati oleh santriwati reguler yang terdiri dari 30 kamar. Penamaan kamar berdasarkan urutan angka. Sementara itu asrama santri putra berjumlah 32 kamar yang terbagi ke dalam 5 kompleks. Masing-masing kompleks terdiri dari 6-7 kamar. Nama-nama kompleks tersebut yaitu: kompleks Hambali, kompleks Asy Syafi'i, kompleks Al Maliki, kompleks Ibnu Sina, dan kompleks Al Hanafi. Asrama-asrama tersebut sebagian besar sudah dibuat permanen, tetapi masih ada juga sebagian yang terbuat dari papan.

Selain sekolah, masjid dan asrama, pondok pesantren juga menyediakan lapangan yang dapat digunakan untuk berolahraga. Lapangan tersebut memanjang di depan kelas-kelas. Selain untuk berolahraga, berbagai kegiatan seperti pramuka, pengajian akbar dan perlombaan-perlombaan juga biasa dilakukan di lapangan tersebut.

Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatidz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga sederhana, pakaian dan kendaraan yang sederhana, tetapi dari kesederhanaan itu yang menumbuhkan kebersahajaan. Selain kesederhanaan, juga terlihat kebersamaan di antara para santri.

Nilai-nilai kebersamaan santri terlihat dengan adanya santri senantiasa menerapkan hubungan *ukhuwah Islamiyah* dalam melakukan interaksi, baik saat KBM berlangsung maupun di luar KBM adanya kegiatan sekolah, seperti bekerja sama dalam kegiatan kesiswaan dan saling membantu sesama siswa yang kesusahan. Nilai *ukhuwah* mengikis

segala perbedaan status yang ada. Tidak ada lagi orang kaya dan orang miskin, semua santri bermartabat sama. Sehingga menjauhkan sifat sombong dan ujub dalam diri santri.

Seperti halnya pondok pesantren yang lain, lingkungan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari lingkungan sekolah, masjid, asrama putera, asrama puteri, lapangan, dan perumahan para asatidz yang mengelilingi pondok pesantren. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa sekolah digunakan para santri untuk mengikuti pembelajaran, baik yang formal (MTs dan MA) maupun yang non formal (diniyah/salafiyah) serta kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler pondok pesantren, seperti *muhadhoroh* dan pramuka. Sementara itu masjid digunakan untuk kegiatan shalat berjamaah dan kegiatan keagamaan lainnya, seperti pengajian kitab dan al-Qur'an, muhadhoroh, peringatan hari besar Islam dan kegiatan ekstrakurikuler (tilawah, hadroh, berzanji, dll).

Sementara itu, menjelang pukul 07.00 lewat, para santri secara berguyur menuju kelas untuk mengikuti pembelajaran, dimana pada hari jumat ini adalah jadwal pelajaran Pondok Pesantren yang mempelajari materi-materi berbasis kitab kuning. Sampai pukul 11.00, para santri dengan tekun mengikuti pembelajaran di kelas-kelas. Terlihat sebagian kelas hening karena para santri dengan seksama mendengarkan penjelasan dari guru, sementara di kelas lain terdengar para santri ada yang menghafal bait-bait dari sya'ir kitab kuning yang dipelajari. Suasana tenang dan hikmat terasa kental, karena lahir dari rasa hormat dan patuh santri-santri kepada guru-guru. Begitu habis waktu belajar, para santri terdengar membaca doa pulang belajar, dan keluar kelas dengan tertib, sembari bersalaman dan mencium tangan guru bolak-balik bagi yang sejenis, dan menunduk hormat bagi bila dengan guru yang berbeda jenis kelamin.

Selanjutnya, setelah selesai mengikuti pembelajaran pagi, santri-santri diwajibkan untuk melaksanakan shalat jumat berjamaah yang dilanjutkan dengan makan siang dan istirahat. Setelah itu, santri diwajibkan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dimulai dari pukul 14.00 WIB, dimana pada hari Kamis ini santri mengikuti kegiatan pramuka.

Kegiatan ekstrakurikuler di atas, dilaksanakan sampai masuk waktu asyar, yang dilanjutkan dengan shalat asyar berjamaah. Setelah shalat, santri diberi waktu beristirahat yang dapat digunakan untuk memasak, mandi, mencuci, bermain sampai pukul 17.00. Setelah itu, santri bersiap-siap untuk mengikuti pengajian kitab yang diteruskan dengan shalat maghrib berjamaah. Setelah shalat maghrib santri diwajibkan mengikuti pengajian al-Qur'an dengan dibimbing oleh pembimbing yang telah ditentukan jadwalnya sampai masuk waktu shalat isya, dan dilanjutkan dengan shalat Isya berjamaah. Setelah shalat Isya, santri kembali diwajibkan mengikuti pengajian kitab sesuai jadwal yang telah ditentukan sampai jam 22.00 malam. Setelah semua kegiatan selesai dilaksanakan, barulah santri diperbolehkan untuk beristirahat di kamar masing-masing.

Sebagai simbol verbal, bahasa merupakan hal penting yang digunakan sebagai alat berkomunikasi dalam suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, meskipun santri dan guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berasal dari berbagai daerah dan suku, akan tetapi dominasi bahasa Jambi tampaknya menjadi bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sementara bahasa komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok.

Bentuk komunikasi antar pengasuh, guru, santri dan pegawai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini terjalin secara formal dan non formal. Komunikasi formal terjalin ketika dalam proses pembelajaran baik pembelajaran di kelas-kelas ataupun saat pengajian kitab dan al-Qur'an di masjid. Sementara komunikasi non formal terjalin dalam keseharian pergaulan di pondok pesantren antara pengasuh, guru dan santri. Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun. Pengasuh dan guru guru begitu mengayomi para santri dan siap memberikan bantuan yang dibutuhkan. Seperti ketika ada santri yang sakit, guru guru yang cukup telaten mengurusnya dan bila diperlukan akan dirujuk ke pusat kesehatan terdekat. Para santri pun menghormati pengasuh dan guru-guru sebagaimana menghormati orang tua mereka.

Dari hasil observasi terlihat para santri begitu patuh dengan kiai dan guru-guru. Kepatuhan dapat terlihat dari ketaatan santri kepada kyai dan guru-guru juga dalam menjalankan tata tertib pondok pesantren. Dari hasil observasi juga terlihat bahwa santri sangat patuh menjalankan aturan-aturan dan tata tertib yang telah ditentukan oleh pondok, dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali. Kepatuhan itu juga diiringi dengan kedisiplinan.

Kedisiplinan yang ditanamkan kepada para santri terlihat dari semua aturan-aturan pondok pesantren yang dilaksanakan oleh santri dengan penuh kesadaran. Seperti disiplin dalam berpakaian, bertingkah laku, belajar, shalat berjama'ah, dan melaksanakan semua kegiatan yang menjadi ketentuan dari pondok pesantren. Konsekuensi kedisiplinan tersebut telah diatur di dalam buku panduan santri, dimana di dalamnya juga menentukan hukuman-hukuman bagi para santri yang melanggar kedisiplinan. Hukuman-hukuman tersebut dibuat untuk menimbulkan efek jera bagi santri yang melanggar peraturan pondok, sehingga bisa meningkatkan kedisiplinan di kalangan santri.

Sebagai simbol verbal, bahasa merupakan hal penting yang digunakan sebagai alat berkomunikasi dalam suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, meskipun santri dan guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berasal dari berbagai daerah dan suku, akan tetapi dominasi bahasa Jambi tampaknya menjadi bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sementara bahasa komunikasi formal

menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok.

Bentuk komunikasi antar pengasuh, guru, santri dan pegawai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini terjalin secara formal dan non formal. Komunikasi formal terjalin ketika dalam proses pembelajaran baik pembelajaran di kelas-kelas ataupun saat pengajian kitab dan al-Qur'an di masjid. Sementara komunikasi non formal terjalin dalam keseharian pergaulan di pondok pesantren antara pengasuh, guru dan santri. Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun. Pengasuh dan guru guru begitu mengayomi para santri dan siap memberikan bantuan yang dibutuhkan. Seperti ketika ada santri yang sakit, guru guru yang cukup telaten mengurusnya dan bila diperlukan akan dirujuk ke pusat kesehatan terdekat. Para santri pun menghormati pengasuh dan guru-guru sebagaimana menghormati orang tua mereka.

Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa hubungan guru dengan para santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung cukup dinamis. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Santripun demikian, budaya pondok pesantren yang terbentuk dari pembelajaran kitab-kitab Islam dan teladan guru-guru, telah mampu membiasakan santri untuk menjadikan seorang guru sebagai orang yang sangat dihormati karena telah memberikan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, rasa hormat santri terwujud melalui interaksi sehari-hari dengan guru yang diiringi dengan kemauan untuk selalu menjalankan apa yang diperintahkan dan ditugaskan oleh guru.

Hal ini dapat dilihat dalam keseharian santri dengan guru, dimana para santri akan berjalan menunduk ketika bertemu dengan guru-guru yang berbeda jenis kelamin dan bersalaman dengan mencium tangan bolak balik bila bertemu guru-guru yang berjenis kelamin sama. Santri-santri juga akan cepat datang bila dipanggil dan menjalankan tugas-tugas yang diperintahkan guru dengan penuh hormat. Bila dalam sebuah ruangan santri melihat ada alas kaki guru, maka dengan cepat mereka akan membalikinya agar guru tersebut lebih mudah memakainya. Menjelang pukul 21.00, peneliti kembali pulang ke rumah dan meninggalkan lokasi penelitian.

## **Catatan Lapangan 12**

**Hari/Tanggal: Minggu, 19 Juli 2020**

**Lokasi : Kantor guru, asrama santri, ruang belajar**

**Waktu : 07.30 s.d. 15.00**

**Topik : Observasi kegiatan guru dan santri**

Sekitar pukul 13.30, peneliti kembali memasuki pondok pesantren Darusy Syafi'iyah untuk melanjutkan kegiatan observasi dan wawancara. Terlihat suasana kelas masih sepi, karena memang para santri sedang libur kenaikan kelas dan pulang ke kampung halaman masing-masing. Hanya ada gur-guru yang memang bertempat tinggal di lingkungan pondok pesantren. Memasuki asrama, suasana ramai terlihat dari senda gurau santri, dimana sebagian ada yang sedang tidur di asrama, ada yang sedang mengobrol di luar asrama, ada yang sedang makan siang dan mengantri mengambil jatah makan, dan sebagian lain ada yang memanfaatkan waktu istirahat dengan mencuci pakaian.

Di lingkungan asrama, secara umum masing-masing santri dibebani tanggung jawab untuk mengurus diri sendiri dan lingkungan asrama. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa setiap harinya para santri melaksanakan kegiatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh pondok. Masing-masing kamar memiliki pengurus, dari ketua sampai anggota, yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan amanah.

Demikian pula dengan kehidupan kiai dan guru-guru yang tinggal di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pengasuh dan para asatidz tinggal di rumah-rumah sederhana yang jauh dari kesan mewah. Keseharian mereka juga sederhana, pakaian dan kendaraan yang sederhana, tetapi dari kesederhanaan itu yang menumbuhkan kebersahajaan.

Menjelang pukul 14.00, para santri bersiap-siap untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler berupa muhadhoroh atau ceramah. Dimana para santri berbondong-bondong menuju kelas masing-masing untuk melaksanakan kegiatan sesuai tata tertib yang berlaku. Terlihat pada hari selasa ini santri memakai baju seragam berupa Baju Koko warna putih dan sarung (untuk semua tingkatan) untuk putera dan baju kurung untuk puteri.

Kegiatan ekstrakurikuler di atas, dilaksanakan sampai masuk waktu asyar, yang dilanjutkan dengan shalat asyar berjamaah. Setelah shalat, santri diberi waktu beristirahat yang dapat digunakan untuk memasak, mandi, mencuci, bermain sampai pukul 17.00. Bagi santri yang mendapat tugas piket terlihat sibuk membersihkan lingkungan asrama dan dalam asrama. Setelah itu, santri bersiap-siap untuk mengikuti pengajian kitab yang diteruskan dengan shalat maghrib berjamaah.

Menjelang pukul 17.00, peneliti kembali pulang ke rumah dan melewati halaman kelas yang terlihat sepi karena para santri sedang disibukkan dengan kegiatan-kegiatan di asrama.

Secara umum, nilai keimanan dalam kitab-kitab tersebut mencakup kajian rukun iman. Manifestasi dari keimanan tersebut adalah kesalehan individual dan kesalehan sosial. Kesalehan individual berkaitan dengan *ḥablun min Allah* atau ibadah *maḥḍah*. Sementara kesalehan sosial berkaitan dengan *ḥablun min al nās* atau ibadah gairu *maḥḍah*. Kesalehan



individual dan sosial ini dipelajari dalam pelajaran-pelajaran agama baik yang dipelajari dari kitab-kitab salaf maupun buku-buku pelajaran agama formal dan terlihat dari akhlak para santri sehari-hari, baik akhlak kepada yang lebih tua, lebih muda, maupun terhadap diri sendiri.

Sebagai simbol verbal, bahasa merupakan hal penting yang digunakan sebagai alat berkomunikasi dalam suatu komunitas. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa sebagaimana Pondok Pesantren Zulhijjah, meskipun santri dan guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berasal dari berbagai daerah dan suku, akan tetapi dominasi bahasa Jambi tampaknya menjadi bahasa komunikasi non formal di Pondok Pesantren Zulhijjah. Sementara bahasa komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia yaitu ketika dalam proses pembelajaran dan kegiatan rutinitas pondok.

Bentuk komunikasi antar pengasuh, guru, santri dan pegawai di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini terjalin secara formal dan non formal. Komunikasi formal terjalin ketika dalam proses pembelajaran baik pembelajaran di kelas-kelas ataupun saat pengajian kitab dan al-Qur'an di masjid. Sementara komunikasi non formal terjalin dalam keseharian pergaulan di pondok pesantren antara pengasuh, guru dan santri. Komunikasi dan interaksi tersebut berjalan secara harmonis dan kekeluargaan tetapi tetap mengedepankan adab dan sopan santun. Pengasuh dan guru guru begitu mengayomi para santri dan siap memberikan bantuan yang dibutuhkan. Seperti ketika ada santri yang sakit, guru guru yang cukup telaten mengurusnya dan bila diperlukan akan dirujuk ke pusat kesehatan terdekat. Para santri pun menghormati pengasuh dan guru-guru sebagaimana menghormati orang tua mereka.

Penampilan merupakan cerminan diri seseorang. Penampilan yang segar, ceria, dan rapi, melambangkan optimisme dalam diri seseorang. Optimisme itulah yang akan melahirkan energi positif sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Penampilan juga menjadi salah satu indikator fisik seseorang yang merasa puas terhadap apa yang dijalani. Kepuasan sendiri terwujud dari terpenuhinya harapan-harapan dan tercukupinya kebutuhan-kebutuhan dalam hidup.

Demikian pula yang terlihat dari guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Desa Kampung Pulau Kecamatan pelayung. Dari hasil pengamatan, dapat dilihat sebagian besar penampilan guru-guru rapi, ceria dan bersemangat. Guru-guru mengikuti aturan pondok pesantren dalam berpakaian, yaitu Islami dan tidak berlebihan. Guru-guru yang laki-laki mengenakan kopiah, untuk guru diniyah menggunakan sarung sementara guru-guru formal mengenakan celana panjang. Guru-guru perempuan memakai baju kurung sesuai seragam yang telah ditetapkan, berjilbab, dan memakai rok, serta tidak berdandan yang mencolok.

Keceriaan guru-guru terlihat dari senyum dan keramahan dalam bertegur sapa baik dengan sesama guru maupun dengan sesama santri. Tidak terlihat ada guru-guru yang lesu dan cemberut, sekalipun mengajar

di siang hari yang terik dan panas. Sementara semangat guru terlihat dari, kehadiran guru-guru yang tepat waktu, dan jarang ada yang terlambat. Kalaupun ada yang terlambat disebabkan karena ada masalah cukup penting, seperti ban bocor bagi yang berkendara. Berdasarkan hasil observasi, dapat dilihat bahwa guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sehari-harinya memiliki semangat yang tinggi untuk mendedikasikan ilmu yang dimiliki kepada para santri. Hal ini terindikasi dari kondisi fisik guru-guru yang terlihat prima ketika bekerja di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Meskipun mengajar pada siang hari, tidak terlihat ada guru-guru yang lesu dan kurang bergairah.

### **Catatan lapangan**

#### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: KH. Muhammad Danial, S.Pd.I, M.Pd.I
Jabatan	: Pengasuh PP. Darusy Syafi'iyah
Tempat wawancara	: Rumah pribadi Pengasuh
Tanggal Wawancara	: Jum'at, 26 Juni 2020
Waktu wawancara	: 13. <sup>00</sup> -14. <sup>45</sup> Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

#### 1. Kapan pondok pesantren ini berdiri?

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berdiri pada tanggal 19 Mei 1988, di atas tanah Pribadi KH. Abdul Muid Shofi yang telah diwakafkan untuk yayasan Darusy Syafi'iyah seluas 6,5 hektar

#### 2. Siapa pendiri pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah didirikan oleh KH. Abdul Muid Shofi, almarhum adalah ayah saya dan merupakan putera asli Desa Kampung Pulau ini.

#### 3. Bagaimana sejarah berdirinya pondok pesantren ini?

Pendirian Pondok Pesantren tersebut dilatarbelakangi keprihatinan KH. Abdul Muid Shofi terhadap banyaknya anak-anak Desa Kampung Pulau yang putus sekolah karena kesulitan untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi jenjangnya, padahal keinginan anak-anak tersebut cukup tinggi untuk melanjutkan sekolah mereka, tetapi terkendala jarak dan biaya. Untuk membantu anak-anak tersebut dapat melanjutkan sekolah mereka, KH. Abdul Muid Shofi dibantu oleh keluarga dan masyarakat desa setempat berinisiatif untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan yang dapat membantu anak-anak Desa

Kampung Pulau pada khususnya dan daerah Jambi pada umumnya, untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, KH. Abdul Muid Shofi juga melihat pada masa itu belum ada lembaga/yayasan yang mendirikan pondok pesantren.

Dengan bantuan keluarga dan masyarakat yang ada di sekitar lingkungannya, KH. Abdul Muid Shofi mendirikan lembaga/yayasan yang saat itu diberi nama "*Darul Arqam*". Setelah beberapa bulan lembaga tersebut berdiri, ternyata menimbulkan prasangka-prasangka kurang baik dengan penggunaan Darul Arqam. Oleh karena itu, nama tersebut kemudian diganti menjadi "*Darusy Syafiiyah*".

Pondok pesantren yang berdiri pada tanggal 19 Mei 1988 tersebut, dipimpin langsung oleh sang pendiri yaitu KH. Abdul Muid Shofi. Sebagai pimpinan sekaligus pendiri Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah, KH. Abdul Muid Shofi telah mampu mengembangkan pondok pesantren tersebut menjadi semakin baik, baik dalam bidang pembangunan maupun bidang akademik. Hal ini dibuktikan dengan sarana dan prasarana santri yang setiap tahunnya semakin membaik. Seperti halnya asrama, lokal dan bangunan-bangunan pondok lainnya. Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah yang berlandaskan Motto "*al Muḥafaẓtu bi al Qodīmi al ṣāliḥ wa al Akhẓi Bi al Jadīd al aṣḻāh*" tidak butuh waktu lama langsung eksis di tengah masyarakat. Pondok pesantren ini seakan menjadi pilihan utama bagi para orang tua untuk memberikan pembelajaran agama kepada anak-anak mereka. Buktinya, para santri yang datang menimba ilmu ke pesantren ini datang dari berbagai Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi, termasuk dari Provinsi Sumatera Selatan.

4. Bagaimana kondisi sarana prasarana di pondok pesantren ini?

Alhamdulillah saat ini sarana dan prasarana sudah cukup memadai, walaupun masih banyak kekurangan, tetapi semakin membaik setiap tahunnya. Kami selalu berusaha meningkatkan fasilitas yang ada walaupun belum sempurna. Bangunan asrama dan kelas sudah permanen. Pada awalnya Pondok Pesantren Darusy Syafiiyah dibangun seadanya dengan bahan kayu bulat, dan dinding papan, atap alang-alang serta berlantai tanah, yang terdiri dari 4 unit ruang belajar, 1 unit kantor dan 2 unit rumah guru. Seiring perkembangannya, Pondok Pesantren Darusy syafiiyah mendirikan lembaga pendidikan dibawah naungan yayasan Pondok Pesantren Darusy syafiiyah yakni Madrasah Tsanawiyah (MTS), dan kemudian pada tahun 1991 mendirikan Madrasah Aliyah (MA), serta dua tahun berikutnya (1993) mendirikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan sekarang digantikan dengan Madrasah Diniyah Takmiliah (MDA).

5. Apa visi, misi, dan tujuan pondok pesantren ini?

Visi, misi dan tujuan pondok pesantren ini bisa dilihat secara detail di profil pondok pesantren

6. Seberapa jauh visi dan misi tersebut mampu mempengaruhi budaya pondok pesantren ini?

Dari visi, misi inilah nilai-nilai yang dianut di pondok pesantren ini dikembangkan dan diimplementasikan dalam kehidupan santri-santri dan guru-guru

7. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Nilai utama yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini adalah nilai keimanan dan kesalehan. Keimanan dan kesalehan merupakan nilai prinsip bagi seorang mukmin yang juga pasti menjadi prinsip utama seorang santri yang memang notabene seorang mukmin. Nilai keimanan seorang santri lahir dari penggalian ilmu-ilmu agama yang mengajarkan tentang zat-zat Allah yang terangkum dalam pelajaran tauhid atau aqidah. Pelajaran tauhid yang diajarkan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan kitab *aqidatu al awam juz 1, 2, 3, tijan al darori, kifayah al awam, dan mugni al awam*.

Selanjutnya adalah nilai kecerdasan. Eksistensi pembelajaran di pondok bertujuan untuk mencerdaskan santri, dimana kecerdasan yang diharapkan meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang muncul dari kemampuan memahami pembelajaran, dimana santri dapat memahami materi yang dipelajari dengan optimal. Kecerdasan emosional termanifestasi dari kemampuan santri dalam mengelola diri sendiri yang terlihat dari akhlak sehari-hari, cara bergaul dan berbicara. Kecerdasan spiritual dapat terwujud dari ibadah santri sehari-hari. Dengan begitu, santri yang tamat dari Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dipersiapkan untuk memiliki kecerdasan komprehensif sehingga siap menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di dalam masyarakat.

Nilai selanjutnya yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah nilai kepatuhan. Nilai kepatuhan dapat terlihat dari ketaatan santri kepada kyai dan guru-guru juga dalam menjalankan tata tertib pondok pesantren. Tata tertib Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan acuan santri dalam menjalankan rutinitas kegiatan, sehingga pelanggaran yang dilakukan akan berakibat pada hukuman yang memang telah ditentukan

8. Apa saja kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan budaya organisasi pondok pesantren ini?

Selain mengikuti pembelajaran formal dengan kurikulum nasional dan pembelajaran non formal dengan kurikulum pesantren, Pondok

Pesantren Darusy Syafi'iyah juga menyelenggarakan kelas *Tahassus* yaitu kelas yang santri-santrinya hanya mempelajari kitab kuning (kurikulum pesantren) dan tidak ikut serta pembelajaran formal. Santri-santri yang masuk kelas *tahassus* adalah santri yang dianggap mampu dan mau mengikuti program tersebut.

Selanjutnya, setelah selesai mengikuti pembelajaran pagi, santri-santri diwajibkan untuk melaksanakan shalat zhuhur berjama'ah yang dilanjutkan dengan makan siang dan istirahat. Setelah itu, santri diwajibkan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dimulai dari pukul 14.00 WIB

9. Apa saja kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang mampu mengembangkan budaya organisasi pondok pesantren ini?

Secara spesifik, kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dapat ditanyakan kepada pengurus pondok.

10. Bahasa apa yang digunakan sehari-hari di pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah meskipun termasuk pondok pesantren khalafiyah, tetapi tidak memberlakukan kewajiban berbahasa Arab dan Inggris kepada santri sebagaimana pondok-pondok modern. Hal tersebut disebabkan oleh faktor tidak adanya tenaga ahli yang khusus menangani tentang kemahiran berbahasa santri. Menurut Ustadz Muhammad Danial, sebenarnya dari pihak pondok pesantren sudah berniat untuk membuat program dengan menjadikan bahasa Arab dan Inggris sebagai bahasa komunikasi. Karena itu pihak pondok telah berusaha untuk mendatangkan guru-guru yang berkompeten di bidang bahasa dari pondok pesantren di Pulau Jawa. Akan tetapi terkendala izin dari orang tua dikarenakan tempat yang jauh dan juga mewabahnya virus corona yang membuat program tersebut tidak dapat berjalan.

Sementara kalau mengandalkan guru-guru yang ada di pondok sekarang ini, diakui memang memiliki keterbatasan dalam kemampuan berbahasa Arab dan Inggris untuk komunikasi. Karena guru-guru pondok yang ada saat ini adalah guru-guru lulusan pondok pesantren salaf yang meskipun masih membaca dan memahami kitab-kitab kuning berbahasa Arab, tetapi tidak mahir menggunakan bahasa Arab sebagai bahasa percakapan. Atas dasar itulah, pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tidak menjadikan bahasa Arab dan Inggris sebagai bahasa komunikasi santri

11. Apa saja peraturan-peraturan yang diterapkan di pondok pesantren ini?

Untuk lebih jelas dapat dilihat di buku Profil Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

12. Bagaimana interaksi dan hubungan antar santri, guru dan kyai?

Hubungan antara santri dengan guru dan pengasuh selayaknya hubungan orang tua dan anak. Karena pendidikan di pondok pesantren lebih menekankan pada pengasuhan (*tarbiyah*). jadi keseluruhan faktor pada diri santri menjadi objek pengasuhan guru-guru dan pengasuh yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga memperbaiki akhlak dan membiasakan santri menjalankan perintah-perintah agama.

Kekeluargaan menjadi azas utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Interaksi dan komunikasi yang terjalin di pondok pesantren ini, baik antara kyai dengan guru dan santri, maupun antara guru dengan santri dan sesama guru serta sesama santri, merupakan proses hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi bagi ketercapaian tujuan yang diharapkan pondok pesantren ini. Keberadaan anggota komunitas di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan

13. Bagaimana sosialisasi dan implementasi nilai nilai tersebut pada para santri di pondok pesantren ini?

Komunikasi merupakan hal urgen yang secara membudaya terbentuk berdasarkan latar belakang keilmuan yang bersumber dari pembelajaran kitab-kitab salaf yang isinya mengkaji ajaran Islam secara mendalam. Komunikasi mewujudkan suatu interaksi timbal balik antar anggota-anggota yang ada di pondok pesantren. Melalui komunikasi inilah, budaya di pondok pesantren dapat disosialisasikan sehingga bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi yang terjalin di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah terdiri dari: komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjalin antara sesama anggota di dalam pondok pesantren. komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjalin antara pihak pondok pesantren dengan pihak luar, yaitu masyarakat dan unsur pemerintah. Jaringan komunikasi eksternal ini merupakan upaya pemberian informasi tentang Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, dimana informasi tersebut berupa pengenalan dan sosialisasi dalam rangka pengenalan pihak luar terhadap Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Jaringan komunikasi ini bersifat kondisional, artinya tidak ada program khusus yang dicanangkan.

14. Bagaimana jaminan kesejahteraan dan sistem penggajian di pondok pesantren ini?

Sebagai lembaga pendidikan swasta, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mengusahakan pembiayaan operasionalnya secara mandiri. Pembiayaan itu diperoleh melalui SPP santri setiap bulan dan dana-dana bantuan yang diperoleh secara insidental. Keterbatasan dana itu,

menjadi salah satu hal yang kurang mendukung dalam membiayai belanja pondok pesantren, termasuk dalam hal pemberian tunjangan kesejahteraan bagi guru-guru berupa honor mengajar.

Secara substansi, pihak pondok pesantren menyadari bahwa keterlibatan berbagai sumber daya sangat diperlukan dalam aktivitas-aktivitas guna peningkatan kualitas dari institusi pendidikan. Sumber daya manusia menjadi instrumen terpenting dalam upaya pengelolaan dan pengembangan suatu lembaga pendidikan sehingga optimalisasi visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu, setiap pihak yang terlibat dalam kegiatan suatu lembaga pendidikan harus dijamin kesejahteraannya sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi agar lebih bersemangat dalam pencapaian visi misi pondok pesantren. Akan tetapi, keterbatasan biaya yang dimiliki oleh pihak pondok, hanya mampu memberikan honor mengajar dari guru-guru, dengan tetap berharap adanya komitmen, pengorbanan dan keikhlasan dari guru-guru tersebut dalam bekerja sama. Karena sinergisitas berbagai sektor sangat urgen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren ini.

15. Bagaimana pembinaan dan perhatian dari pimpinan?

Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih bersifat kekeluargaan. Pembinaan dilakukan dalam upaya pembimbingan guru-guru pondok pesantren baik yang sifatnya akademik maupun non akademik. Pembinaan akademik dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru, dan pembinaan non akademik biasanya berkaitan dengan hal-hal umum yang tidak berkaitan dengan pembelajaran. Pembinaan yang dilakukan meliputi: mengarahkan, membimbing, memberi contoh dan memberikan saran. Pembinaan juga dilakukan secara formal dan non formal. Pembinaan secara formal biasanya dilakukan ketika rapat majlis guru atau ketika ada acara-acara khusus guru. Sementara pembinaan non formal dilakukan secara santai seperti ketika mengobrol, atau memang ada guru yang datang ke pimpinan untuk berkonsultasi.

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan. Dalam hal supervisi sendiri, pihak pimpinan pondok pesantren mengakui bahwa hal tersebut belum terlaksana secara maksimal. Realitas itu diakui sebagai salah satu kekurangan yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah.

16. Apa saja inovasi-inovasi yang dilakukan?

Pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah membolehkan guru-guru melakukan inovasi selagi hal tersebut membawa ke arah kebaikan, meskipun dalam aplikasinya merubah tradisi yang sudah ada. Salah satu bentuk inovasi yang dilakukan oleh guru-guru yaitu budaya santri Jawa yang nampak kentara ada di kalangan santri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, padahal latar belakangnya merupakan asli Jambi. Seperti contohnya budaya cium telapak tangan bolak balik santri kepada masyayikh dan asatidz, budaya membalikkan sandal/alas kaki masyayikh dan asatidz, dan budaya berbicara dengan menunduk di hadapan masyayikh dan asatid. Budaya tersebut dibawa oleh santri-santri alumni Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang telah melanjutkan pendidikan ke Pondok Pesantren di Pulau Jawa dan ketika kembali ke Jambi, mengabdikan diri dengan mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah. Inovasi budaya ini terjadi secara natural, artinya mengalir begitu saja dan tanpa ada penekanan di dalam aplikasinya. Perubahan ini diawali pada tahun 2006 dimana ada beberapa santri yang kembali dari belajar di Pulau Jawa. Para santri tersebut menerapkan tradisi-tradisi yang mereka peroleh disaat mondok di Jawa. Pada awalnya, hanya beberapa santri yang menerapkan tradisi-tradisi tersebut, lalu diikuti oleh santri-santri senior. Lama kelamaan tradisi tersebut telah menular di hampir mayoritas santri, bahkan santri-santri baru juga banyak yang mengikuti tradisi tersebut karena melihat kakak kelasnya melakukan hal tersebut. Inovasi-inovasi lainnya lebih berkaitan dengan lembaga dan sistem, diantaranya: inovasi kurikulum. Inovasi kurikulum dilakukan berkaitan dengan perubahan kurikulum pondok pesantren pada tahun 2015, dimana dominasi pembelajaran kitab kitab salaf (*kutub salaf*) sebagai salah satu ciri utama pondok pesantren di dalam pembelajaran santri cukup diperhitungkan dibandingkan dengan pelajaran-pelajaran umum. Hal ini terlihat dari dibukanya kelas *tahassus* dan pengurangan mata pelajaran umum mulai tahun pelajaran 2017/2018.

Cikal bakal perubahan kurikulum terjadi pada tahun 2006, dimana ketika saya kembali dari Pondok Pesantren Langitan Tuban Jawa Timur. Dimana intensitas pembelajaran kitab lebih diperbanyak, tapi belum dibuka kelas *tahassus*. Baru pada tahun ajaran 2017/2018 dibuka kelas *tahassus*. Jadi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iah saat ini memiliki dua jalur kelas yaitu kelas reguler dan kelas *tahassus*. Kelas reguler adalah kelas yang mempelajari pelajaran formal dan pondok sebagaimana biasanya. Sementara kelas *tahassus* adalah kelas yang khusus melulu mempelajari kitab kuning dalam pembelajarannya. Untuk kelas reguler santri belajar di kelas dan menempati urutan kelas seperti biasa yaitu kelas VI, kelas VIII dan kelas IX untuk tingkat MTs dan kelas X, kelas XI dan kelas XII untuk tingkat MA.

Sementara untuk kelas *tahassus* tidak menggunakan sistem kelas tetapi kelompok dan diberlakukan akselerasi, artinya naik tingkatnya



santri ke tingkat yang lebih tinggi ditentukan dari penguasaannya terhadap kitab kuning. Pada kelas *tahassus* ini satu kelompoknya berjumlah 25-30 orang. Mereka menempati kamar yang berbeda dengan santri-santri reguler. Dalam satu tahun para santri *tahassus* ditarget untuk hafal, paham, dan menguasai lima kitab. Dan sistem belajarnya menggunakan sistem bandongan dan sorogan.

17. Bagaimana budaya memberi perhatian secara detail di pondok pesantren ini?

Guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memang dimotivasi untuk peduli dan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan pondok pesantren. Dalam proses pembelajaran dan pembiasaan santri, perhatian terhadap hal-hal yang detail itu sangat ditekankan terutama berkaitan dengan perkembangan santri, baik dari segi pembelajaran maupun sopan santun.

Sebagai contoh, ketika ada santri yang tidak masuk ke kelas, maka guru yang mengajar akan mencari tahu penyebabnya dan mencari ke asrama serta dicari tahu sebab kealpaannya. Contoh lainnya, ketika ada santri yang melanggar peraturan, maka guru-guru tidak langsung memberikan sanksi, akan tetapi dinasehati dan dicari tahu penyebab santri melakukan pelanggaran. Unsur pembinaan menjadi fokus utama dalam rangka mendidik santri menjadi insan *salih akrom*.

Pada waktu-waktu tertentu, bagian keamanan akan melakukan pemeriksaan dengan menyisir ke kamar-kamar guna mengontrol benda-benda yang tidak boleh dimiliki oleh santri selama mondok seperti *handphone*, buku-buku porno, senjata tajam, barang-barang perhiasan, obat-obat terlarang dan lain-lainnya. Setiap malam, guru-guru juga akan melakukan pengontrolan di sekitar pondok, untuk menghindari hal-hal ataupun kejadian yang tidak diinginkan, seperti adanya santri yang berkhawat ataupun santri yang kabur keluar pondok.

Di kalangan santri-santri juga selalu dihimbau untuk peduli dengan perkembangan pondok pesantren termasuk peduli terhadap sesama santri. Seperti ketika ada teman yang tiba-tiba mengeluh sakit, santri lain segera tanggap memberikan pertolongan baik mencarikan obat, mengambilkan makanan, memijit, atau melaporkan ke bagian kesehatan dan mengantarkan berobat.

18. Apakah pondok pesantren ini berorientasi pada hasil?

Secara praktis, proses lebih diutamakan daripada hasil. Orientasi hasil

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah belum dijelaskan secara spesifik dalam suatu formulasi tujuan yang tertulis. Formulasi tujuan hanya diintegrasikan dalam proses pembelajaran tanpa dijelaskan

dalam bentuk tujuan instruksional khusus, dan hanya mengacu pada Visi dan Misi Pondok Pesantren secara umum.

Program jangka pendek dan jangka panjang belum dirumuskan secara jelas sehingga standarisasi kurikulum terkesan berjalan apa adanya dan hanya berpedoman pada kebiasaan yang ada selama ini. Orientasi proses menjadi hal utama di Pondok Pesantren ini, jadi hasil tergantung dari proses yang dilaksanakan. Semakin baik proses yang dijalankan maka hasilnya juga akan tercapai secara maksimal. Karena itulah, tujuan pembelajaran santri di pondok pesantren belum dirumuskan secara eksplisit. Orientasi pendidikan lebih menekankan pada *amaliyah* sebagai implementasi dari pengetahuan yang telah diperoleh oleh para santri dalam mempelajari kitab-kitab dan pembelajaran formal yang diajarkan.

19. Bagaimana penekanan-penekanan dan perhatian terhadap santri dan guru-guru sebagai implementasi dari budaya orientasi masyarakat di pondok pesantren ini?

Santri dan guru merupakan masyarakat yang ada di pondok pesantren ini. Maka dari itu, tujuan utama berdirinya pondok pesantren ini adalah untuk mempersiapkan manusia yang memahami ilmu agama secara mendalam, sehingga segala kebijakan dan peraturan mengutamakan kepentingan santri untuk mampu mendalami agama melalui berbagai proses pembelajaran, pengasuhan dan pembiasaan. Karena itu berbagai program yang diadakan memang bertujuan untuk santri dan guru-guru. Hal tersebut dapat dilihat dari dominasi pelajaran agama dibanding pelajaran umum.

Dominasi tersebut masih ditambah lagi dengan adanya kelas *tahassus*, dimana ada kelas khusus bagi santri yang ingin memperdalam pembelajaran kitab kuning. Dengan melaksanakan pembelajaran salafiyah selama empat hari, menegaskan bahwa Pondok Pesantren memprioritaskan kepentingan santri dalam hal pendalaman ilmu-ilmu agama, yang didukung dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pembiasaan yang mengutamakan pada kebutuhan santri dalam mendalami ilmu-ilmu agama tersebut.

Pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah juga dapat dilihat dari pihak pimpinan yang selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah, dimana guru-guru junior akan dikirim ke beberapa pondok pesantren di Pulau Jawa demi pendalaman terhadap kitab kuning.

20. Bagaimana kepengurusan/tim kerja di pondok pesantren ini?

Kepengurusan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah lebih mengedepankan keluarga, dimana kepengurusan pondok pesantren semuanya diserahkan kepada pihak keluarga dari pendiri pondok pesantren, meskipun pihak pimpinan tetap menerima masukan-masukan dari guru-guru yang bukan dari anggota keluarga, selama masukan tersebut sesuai dengan visi dan misi. Alasan disusunnya kepengurusan dari pihak keluarga adalah untuk mempermudah komunikasi dan kesamaan prinsip sebagaimana yang telah diamanahkan oleh pendiri pondok pesantren tersebut.

### Catatan lapangan

#### TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber	: Sri Anjani
Jabatan	: Guru PP Darusy Syafi'iyah
Tempat wawancara	: Kantor
Tanggal Wawancara	: Selasa, 30 Juni 2020
Waktu wawancara	: 09. <sup>00</sup> -09.30 Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

1. Bagaimana pandangan anda tentang nilai kompetitif?

Nilai kompetitif merupakan perwujudan dari surat al-Baqoroh ayat tentang *fastabiq al khairat* (berlomba-lombalah dalam kebaikan). Hal tersebut sebagaimana yang menjadi visi dari Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yaitu membentuk Santri yang Cerdas, Kompetitif, Terampil, dalam IPTEK sehingga Menjadi Insan Kamil. Kompetitif disini maksudnya adalah persaingan dalam segala kebaikan, baik berupa prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

2. Bagaimana implementasi tata tertib dan sanksi-sanksi di pondok pesantren ini?

Implementasi peraturan dan tata tertib serta sanksi-sanksi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah cukup efektif. Hal ini terlihat dari semakin tertibnya pelaksanaan kegiatan di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah dan berkurangnya santri-santri yang melanggar peraturan. Peraturan yang dibuat oleh pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah bertujuan untuk menertibkan santri dalam pelaksanaan kegiatan pondok pesantren. Dan ternyata peraturan-peraturan tersebut dapat diterima dan

dilaksanakan oleh para santri. Meskipun masih ada santri yang melanggar, akan tetapi pengadaan sanksi-sanksi untuk setiap pelanggaran, cukup efektif dalam meminimalisir pelanggaran tersebut.

3. Bagaimana interaksi dan komunikasi di pondok pesantren ini?

Interaksi yang terjalin di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini mewujudkan kerja sama, proses penyesuaian individu dan usaha-usaha untuk saling menghargai dan menghormati antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini.

4. Bagaimana pembinaan guru-guru di pondok pesantren ini?

Hal terpenting lainnya yang berkaitan dengan pembinaan guru-guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah pengembangan karir. Dalam hal ini pihak pimpinan akan selalu mendorong guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pihak pimpinan juga akan mengusahakan bantuan biaya pendidikan sebisa mungkin bila dibutuhkan oleh guru-guru, terutama guru-guru yang mengajar di madrasah salafiyah. Sebagai contoh adanya beberapa santri senior yang dikirimkan ke pondok pesantren di Pulau Jawa guna mendalami ilmu-ilmu keagamaan. Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum Tiga Belas.

### **Catatan lapangan**

### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: Risti Abdullah
Jabatan	: Santri PP. Darusy Syafi'iyah
Tempat wawancara	: Ruang kelas
Tanggal Wawancara	: Selasa, 30 Juni 2020
Waktu wawancara	: 10. <sup>00</sup> -10.30 Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

1. Apa saja nilai-nilai penting yang dianut di pondok pesantren ini dan sangat berguna dalam kehidupan nanti?

Pertama, nilai tanggung jawab dan amanah. Tanggung jawab dan amanah terlihat dari kesungguhan dan dedikasi santri dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Di lingkungan asrama, secara umum masing-masing santri dibebani tanggung jawab untuk mengurus diri sendiri dan lingkungan asrama. Setiap harinya para santri melaksanakan kegiatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh pondok. Masing-masing kamar memiliki pengurus, dari ketua sampai anggota, yang masing-masing melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan amanah.

Di lingkup pondok pesantren, terdapat pengurus pondok yang disebut dengan

OPPD (Organisasi Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah) yang terdiri dari pengurus putra dan pengurus putri. Masing-masing pengurus terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan seksi-seksi, dimana setiap bagian melaksanakan amanah yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab sesuai tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Yang kedua nilai kemandirian. Kemandirian merupakan nilai penting lainnya yang dilahirkan dari proses pendidikan di pesantren. Santri merupakan seorang pelajar yang berbeda dengan pelajar-pelajar di lembaga-lembaga pendidikan formal. Seorang santri harus rela tinggal jauh dari kedua orang tuanya agar bisa menuntut ilmu di pondok. Selama di pondok, seorang santri dituntut untuk mampu melakukan segala sesuatunya secara mandiri. Bila anak-anak lain masih bisa bermanja-manja dengan orang tua dan tidak pusing memikirkan pekerjaan-pekerjaan harian, maka seorang santri dituntut harus bisa mencuci baju, menyetrrika, memasak dan mengurus semua keperluan pribadinya secara mandiri.

*Ketiga*, nilai kesederhanaan. Seiring dengan nilai kemandirian adalah nilai kesederhanaan. Kehidupan pondok pesantren dilandasi oleh kesederhanaan, dimana terkandung unsur kekuatan dan ketabahan hati dalam menghadapi segala kesulitan. Santri tinggal secara sederhana di asrama yang dihuni 4-5 orang setiap kamarnya. Kamar yang rata-rata berukuran 2 x 4 tersebut jauh dari kesan mewah karena hanya merupakan bilik-bilik sederhana tanpa perabot lengkap. Di dalamnya hanya ada lemari-lemari kecil dan kasur-kasur yang disusun rapi setiap santri bangun dari tidur. Selebihnya hanya ruang kosong yang digunakan para santri untuk beristirahat melepas lelah setelah seharian melaksanakan rutinitas kegiatan pondok.

## 2. Bagaimana pandangan anda tentang seorang guru?

Guru bagi kami adalah orang tua bagi keruhanian. Karena guru telah memberikan ilmu yang bermanfaat tidak saja di dunia tetapi juga di akhirat. Guru tidak hanya sebatas menyampaikan ilmu-ilmu saja, tetapi juga mendidik murid-muridnya agar menjadi manusia yang lebih baik,

bermoral dan berilmu. Dari gurulah, manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Dan gurulah yang mengantarkan manusia menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama. Oleh karena itu, guru menjadi sosok yang wajib dihormati dan diagungkan. Apa-apa yang menjadi perintahnya menjadi kewajiban yang harus dipenuhi. Menghormati guru menjadi motivasi untuk mendapatkan keberkahan ilmu.

### Catatan lapangan

#### TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ustaz Yahya  
Jabatan : Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah  
Tempat wawancara : Ruang kantor  
Tanggal Wawancara : Kamis, 16 Juli 2020  
Waktu wawancara : 13.<sup>00</sup>-13.30 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Bagaimana kepuasan anda bekerja di pondok pesantren ini?

Kepuasan saya mengajar di pondok pesantren ini terwujud dalam rasa nyaman. Rasa nyaman tentunya membuat seseorang menjadi senang menjalani kehidupannya sehari-hari. Bekerja sebagai guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini menumbuhkan kenyamanan yang muncul dari perasaan dihargai, merasa aman dan senang dalam bekerja dan tidak ada beban pikiran berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak ada beban pikiran bukan berarti tidak mau berpikir dalam menjalankan tugas sebagai guru, akan tetapi tidak ada beban pikiran tersebut maksudnya apa yang dikerjakan penuh dengan keikhlasan dan tidak menjadi beban.

2. Hal-hal apa saja yang membuat anda puas bekerja di pondok pesantren ini?

Proses pembelajaran di diniyah salafiyah yang mempelajari ilmu agama Islam secara mendalam yang termaktub dalam kitab kuning sebagai rujukan, ditambah lagi dengan pembiasaan sehari-hari, mampu membentuk karakter santri yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Suri tauladan kyai dan guru-guru serta santri-santri senior juga menjadi metode pembelajaran yang efektif di kalangan para santri. Tak terkecuali juga penerapan tata tertib yang ketat dan hukuman (*punishment*) bagi santri yang melanggar tata tertib membuat tingkah laku para santri menjadi lebih baik.

3. Bagaimana pemberlakuan norma agama di pondok pesantren ini?

Norma agama yang berlaku di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sebagaimana juga norma-norma yang berlaku di Pondok-pondok lainnya. Norma agama tersebut berlandaskan pada al-Qur'an dan Hadis dan juga

kitab-kitab salaf yang menjadi rujukan dalam *tafaqquh fi al din*. Segala hal yang menjadi perintah dan larangan Allah dan Rasul-Nya menjadi aturan baku dan pasti dalam tataran norma agama.

4. Bagaimana penggunaan bahasa di pondok pesantren ini?

Dominasi penggunaan bahasa Jambi dalam komunikasi sehari-hari santri disebabkan karena mayoritas santri merupakan orang asli Jambi yang berasal dari desa-desa di Kabupaten Batang Hari. Selain itu, penggunaan bahasa Jambi juga sebagai identitas Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang memang didirikan oleh putra asli kelahiran Desa Kampung Pulau

5. Bagaimana interaksi yang terjadi di pondok pesantren ini?

Pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah tetap menerima guru-guru lain yang memang dibutuhkan. Pihak keluarga Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah sangat menjaga hubungan baik dengan siapa saja, apalagi terhadap guru-guru yang mengajar di pondok pesantren. Untuk itu, pihak Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah selalu menjaga keharmonisan interaksi sosial antara unsur pimpinan dengan guru-guru, sesama guru, guru-guru dengan santri, ataupun sesama santri.

### **Catatan lapangan**

#### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos
Jabatan	: Guru/Bendahara PP. Darusy Syafi'iyah
Tempat wawancara	: Kantor
Tanggal Wawancara	: Minggu, 19 Juli 2020
Waktu wawancara	: 10. <sup>00</sup> -10. <sup>45</sup> Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

7. Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan fasilitas di pondok pesantren ini?

Selain sekolah, masjid dan asrama, pondok pesantren juga menyediakan lapangan yang dapat digunakan untuk berolahraga. Lapangan tersebut memanjang di depan kelas-kelas. Selain untuk berolahraga, berbagai kegiatan seperti pramuka, pengajian akbar dan perlombaan-perlombaan juga biasa dilakukan di lapangan tersebut.

Sementara rumah pengasuh dan rumah guru-guru berjejer di belakang mengelilingi pondok pesantren, seolah-olah memagari lingkungan pondok pesantren. Perumahan guru di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ada yang disediakan oleh pihak pondok dan ada yang dibangun dengan biaya sendiri oleh guru tersebut yang notabene adalah anak cucu dari pendiri Pondok Pesantren Zuhrijah. Guru-guru yang menempati perumahan pondok adalah guru-guru muda yang belum menikah dan mempunyai

tanggung jawab terhadap pengurusan kegiatan santri sehari-hari. Sementara guru-guru yang menempati rumah sendiri adalah guru-guru yang sudah menikah dan memiliki anak.

Secara keseluruhan, Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah mempunyai lingkungan kerja yang cukup kondusif bagi pelaksanaan proses pembelajaran meskipun fasilitas yang ada kurang memadai dan masih ada sarana prasarana yang belum tersedia. Kondisi ruang belajar yang berada satu lingkungan dengan asrama santri dan perumahan guru, membuat pelaksanaan proses pembelajaran dapat berjalan optimal.

Keberadaan asrama santri di dekat ruang belajar, mempermudah santri-santri dalam mengikuti pembelajaran dan juga mempermudah pengontrolan terhadap aktivitas belajar santri. Hal tersebut tentunya menimbulkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Sementara itu, fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memang belum cukup memadai, hal ini dikarenakan keterbatasan dana yang ada. Fasilitas-fasilitas itu diantaranya; 1) tidak adanya ruang labor untuk mata pelajaran IPA, 2) ruang kantor khusus guru, sehingga guru-guru hanya bisa memanfaatkan ruangan kelas untuk beristirahat, karena ruang kantor yang sempit, dan 3) minimnya buku-buku pelajaran umum sehingga guru-guru berusaha sendiri secara mandiri untuk pengadaannya

8. Bagaimana kedisiplinan guru-guru di pondok pesantren ini?

Alhamdulillah sejauh ini, guru-guru cukup disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kalaupun ada guru yang tidak hadir, ketidakhadiran guru tersebut karena ada alasan yang bisa diterima dan tidak ada yang tanpa keterangan. Diantaranya karena sakit, selebihnya karena urusan keluarga dan ada keluarga yang sakit.

9. Bagaimana sikap guru-guru dalam mengajar?

Selama mengajar di Pondok Pesantren Darus Syafi'iyah ini, semangat guru-guru menjadi penggerak batin untuk bekerja dan bertindak dengan sungguh-sungguh. Keterbatasan fasilitas yang ada, tidak menyurutkan langkah guru-guru untuk terus bekerja di pondok ini. Rasa tanggung jawab mendidik anak bangsa menjadi pemicu semangat untuk terus bekerja.

10. Bagaimana sistem penggajian di pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah menggunakan sistem penggajian berdasarkan masa kerja. Artinya semakin lama masa kerja seorang guru, maka akan semakin besar honor yang diterima. Pemberian honor pada setiap awal bulan ini, tidak memakai sistem pemotongan bila tidak hadir. Hal ini sebagai bentuk penghargaan terhadap pengorbanan guru-guru dalam bekerja di pondok pesantren ini.

**Catatan lapangan**



## TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ustaz Dedi Arianto  
Jabatan : Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah  
Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Minggu, 19 Juli 2020  
Waktu wawancara : 13.<sup>00</sup>-14.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Bagaimana sikap anda dalam bekerja/mengajar di pondok pesantren ini?

Sikap saya selama mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah adalah cukup senang. Perasaan senang itu ditunjukkan dengan perilaku berupa keseriusan dalam bekerja sebagai guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah seperti disiplin waktu dalam mengajar, rajin masuk dan mengikuti semua peraturan.

Guru sebagai seorang yang digugu dan ditiru juga harus mampu mencerminkan kewibawaan dan keteladanan yang akan menjadi contoh nyata bagi santri-santrinya. Karena di pondok pesantren, guru adalah sosok pengasuh yang multi kompleks, dimana sosok guru tidak hanya mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), akan tetapi guru juga harus mampu membentuk karakter para santrinya. Untuk itu, keseharian dari sikap, perbuatan maupun perkataan guru menjadi model pembelajaran bagi para santri.

Sikap senang itu sendiri lahir dari adanya rasa nyaman. Kenyamanan merupakan faktor penting dalam bekerja. Tanpa ada rasa nyaman tentu membuat seseorang tidak betah berlama-lama dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa nyaman itu akan menghadirkan antusiasme dalam bekerja dan menikmati pekerjaan yang dijalani. Rasa nyaman ini akhirnya akan membuat orang bekerja dengan maksimal, dan muaranya akan mewujudkan prestasi kerja.

Mengajar bagi saya adalah ibadah, maka ibadah imbalannya bukan materi akan tetapi pahala. Hal tersebut telah terdoktrin di dalam diri guru-guru yang mengajar kitab kuning di pondok pesantren ini. Latar belakang pendidikan yang juga dari pondok pesantren, menjadikan guru-guru yang mengajar di madrasah diniyah lebih memahami perintah agama dalam menuntut ilmu dibandingkan dengan guru-guru umum. Karena itu, keikhlasan dalam mengajar tanpa mengharap imbalan materi menjadi bekal dalam mengajar.

### Catatan lapangan

## TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ibu Safdaianti, S.Pd.I

Jabatan : Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah  
Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Rabu, 29 Juli 2020  
Waktu wawancara : 10.<sup>00</sup>-10.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

9. Apa yang membuat anda mempunyai alasan untuk mengajar di sini?  
Dan apa yang membuat anda merasa puas mengajar disini?

Bagi saya mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah merupakan sebuah tugas mulia sekaligus menyenangkan. Meskipun harus menempuh jarak yang cukup jauh, akan tetapi tidak menyurutkan semangat untuk membagikan ilmu dengan para santri. Ada kepuasan tersendiri yang dirasakan ketika mengajar para santri tersebut dibandingkan mengajar di sekolah-sekolah lain.

10. Bagaimana fasilitas yang ada di pondok pesantren ini dan bagaimana anda menyikapinya?

Fasilitas-fasilitas yang ada di pondok pesantren ini memang belum memadai. Keterbatasan pondok pesantren dalam memenuhi sarana dan prasarana pembelajaran, membuat guru-guru yang ada dituntut untuk mandiri dan kreatif. Contohnya minimnya buku-buku yang disiapkan oleh pihak pondok pesantren dalam mendukung pembelajaran, membuat guru-guru berinisiatif untuk mencari dan menyiapkan sendiri buku-buku yang dibutuhkan, seperti membeli atau meminjam buku dari sekolah lain dan memfotocopynya. Selain itu, perubahan<sup>2</sup> kurikulum dan kebijakan pendidikan juga menuntut guru untuk aktif dan rajin mencari informasi sendiri.

11. Bagaimana sikap anda bekerja di pondok pesantren ini?

selaku salah satu guru umum di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah, semangat merupakan kunci utama dalam mengajar. Apalagi bekerja di pondok pesantren yang notabene penuh dengan keterbatasan. Salah satu hal yang memicu semangat adalah melihat kehidupan santri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah yang penuh dengan perjuangan untuk belajar dan mencari ilmu. Tinggal di asrama yang jauh dari kata layak, makan dan minum seadanya, hidup mandiri dan jauh dari orang tua, mampu menumbuhkan semangat untuk terus memberikan ilmu-ilmu yang dibutuhkan oleh para santri. Dengan harapan, dapat mendatangkan keberkahan hidup meskipun honor yang diterima tidak banyak.

Semangat itu sendiri bisa muncul dari dalam diri individu (intrinsik) bisa juga muncul di luar individu (ekstrinsik). Semangat yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) biasanya berasal dari motivasi diri untuk mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada santri agar dapat menjadi amal jariyah. Sementara semangat yang muncul di luar individu

(ekstrinsik), itu berasal dari lingkungan pondok pesantren yang religius, perhatian dari pimpinan, dan interaksi dengan rekan kerja yang berjalan secara harmonis.

Mengajar di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah memiliki arti tersendiri, dimana niat mengabdikan diri dengan menyampaikan ilmu pengetahuan yang dimiliki kepada santri tanpa memikirkan penghasilan yang diterima, menjadikan keikhlasan dalam mendedikasikan diri di pondok pesantren ini. Secara teori, sebagai guru umum yang notabene kurang memahami ajaran Islam tentang menuntut ilmu, tentunya membuat guru-guru umum tersebut mengorientasikan materi sebagai tujuan utama dalam bekerja. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, guru-guru umum banyak belajar tentang pentingnya menuntut ilmu dari guru dan santri di pondok pesantren ini, menjadikan guru-guru ikhlas mendedikasikan diri di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini, dengan harapan akan menjadi amal jariyah.

12. Bagaimana supervisi, pembinaan dan perhatian dari pimpinan?

Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung secara tidak terstruktur. Artinya supervisi tidak dilakukan secara terjadwal dan kontinu. Sejauh ini, supervisi hanya dilakukan sesekali apabila diperlukan seperti akan adanya akreditasi dan penilaian sekolah. Supervisi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah ini dilakukan oleh kepala madrasah yang sifatnya insidental dan kondisional, artinya sesuai dengan kebutuhan. Supervisi yang dilakukan selama ini lebih menekankan pada persiapan administrasi guru yang biasanya dilakukan pada saat akan akreditasi sekolah. Sementara secara terjadwal belum ada.

Sementara untuk pembinaan dan perhatian sangat bagus, karena walaupun tidak terjadwal, pimpinan sangat peduli dengan keberadaan dan kenyamanan guru-guru. Pimpinan selalu memberikan masukan dan saran baik yang berkaitan dengan pembelajaran maupun pribadi guru-guru. Pimpinan juga tidak segan menegur guru-guru bila ada yang tidak sesuai. Tetapi cara menegur pimpinan sangat bijak dan tidak membuat guru-guru merasa sakit hati.

13. Apa yang membuat anda merasa puas mengajar di pondok pesantren ini?

Sebagai salah satu guru yang mengajar mata pelajaran umum dan tidak menetap di pondok pesantren, lingkungan pondok pesantren dengan suasana religius yang tercipta meumbuhkan kesan tersendiri yang membuat semangat dan kecintaan terhadap pekerjaan. Asrama santri yang berada dekat dengan ruang belajar, memudahkan guru-guru untuk melihat langsung aktivitas santri keseharian, dimana hal tersebut menumbuhkan rasa haru dan bangga pada perjuangan santri dalam menuntut ilmu. Rasa puas dalam memberikan ilmu pengetahuan

senantiasa muncul dengan harapan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi para santri.

Salah satu bentuk kepuasan dalam bekerja yang dirasakan di pondok pesantren ini adalah adanya interaksi dan komunikasi yang baik antara sesama guru, santri dan pimpinan pondok pesantren. Hubungan antara sesama guru terjadi penuh dengan kekeluargaan, saling membantu, menghargai, dan jarang sekali ada keributan yang terjadi di antara sesama guru. Demikian pula dengan santri-santri.

Interaksi sosial yang terjadi di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah berlangsung cukup harmonis, baik antara sesama santri, antara santri dengan guru, antara santri dengan pengasuh, antara guru dengan guru, antara guru dengan pengasuh, ataupun dengan masyarakat sekitar.

### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber : KH. MN Perlindungan Hasibuan  
Jabatan : Wakil Pimpinan Pondok Pesantren Zulhijjah  
Tempat wawancara : Rumah wakil pimpinan  
Tanggal Wawancara : Jum'at, 24 April 2020  
Waktu wawancara : 13.15-15.30 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Kapan pondok pesantren ini berdiri?  
Pondok pesantren yang beralamat di Kelurahan Teratai Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi itu berdiri pada tahun 1995 M/1415 H.
2. Siapa pendiri pondok pesantren ini?  
Pimpinan : Drs. KH. M. Lohot Hasibuan  
Wakil Pimpinan : KH. MN.Perlindungan Hasibuan  
Kepala MTs : Ahmad Hasan Daulay  
Kepala MA : H. Muallim Hasibuan
3. Bagaimana sejarah pondok pesantren ini?  
Cikal bakal lahirnya Pondok Pesantren Zulhijjah diawali dari Pondok Pesantren Ramadhan yang beralamat di RT 05 Kelurahan Teratai. Dimana pada saat itu seluruh guru di Pondok Pesantren meninggalkan pondok tersebut dikarenakan tidak adanya lagi kesesuaian visi dan misi dengan pendiri yayasan. Peristiwa tersebut menggugah Bupati Batang Hari yang saat itu dijabat oleh Bapak H. Saman Khatib, SH untuk

berinisiatif mengadakan pertemuan dengan guru-guru Pondok Pesantren Ramadhan diantaranya Drs. M. Lohot Hasibuan, KH. MN Parlindungan Hasibuan dan Ustaz Ahmad Hasan Daulay di rumah dinas Bupati pada tanggal 3 Syawal 1415 H. Hasil dari pertemuan itu adalah meneruskan perjuangan Pondok Pesantren Ramadhan dengan menempati gedung ex MTsN Muara Bulian yang merupakan tanah Pemda Batang Hari dan sudah dipinjampakaikan kepada Yayasan Pendidikan Islam Muara Bulian. Untuk itu semua guru diminta untuk berkumpul kembali dan KH. MN Perlindungan Hasibuan menjemput guru-guru yang sudah kembali ke Tapanuli Sumatera Utara. Setelah kesepakatan tersebut berlangsung, para santri yang telah berhenti kembali berdatangan kembali. Proses belajar mengajar yang terbengkalai dan belum tuntas di Pondok Pesantren Ramadhan dilanjutkan kembali di tempat yang baru. Nama Zulhijjah dipilih dengan alasan historis, dimana bertepatan pada bulan Zulhijjah tahun 1415 H, Drs. KH. M. Lohot Hasibuan, KH. MN. Parlindungan Hasibuan, Ustaz Ahmad Hasan Daulay, H. Muallim Hasibuan sepakat untuk memberi nama dengan Pondok Pesantren Zulhijjah

4. Bagaimana kondisi sarana prasarana di pondok pesantren ini?

Pada awal didirikan, sarana dan prasarana yang dimiliki masih jauh dari kata layak. Asrama putri yang masih ber dinding papan, gedung yang masih semi permanen dengan kondisi ruangan yang cukup memprihatinkan, dan belum adanya laboratorium dan perpustakaan, serta keadaan musholla yang belum ber dinding penuh. Seiring berjalannya waktu, sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Zulhijjah semakin memadai untuk ditempati dan digunakan dalam proses pembelajaran. Lokasi tanah dan gedung-gedung yang ditempati saat ini adalah milik sendiri meskipun sebelumnya dipinjamkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Batang Hari. Secara menyeluruh sarana dan prasarana yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah cukup memadai untuk menunjang berjalannya proses pembelajaran secara optimal, hanya saja laboratorium IPA yang belum lengkap sehingga belum bisa menunjang pembelajaran IPA dengan baik. Sementara itu, untuk laboratorium komputer sarannya sudah cukup memadai yaitu ada 34 buah unit komputer yang kondisinya masih cukup baik. Hanya saja pemanfaatannya yang belum optimal, dimana komputer-komputer tersebut hanya digunakan ketika ujian nasional saja.

5. Bagaimana cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah di pondok pesantren ini?

Memberikan pemahaman yang mendalam kepada santri-santri tentang Islam melalui pembelajaran, pembiasaan dan pembinaan.

6. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Nilai-nilai di pondok pesantren ini dikembangkan melalui 17 kultur pondok pesantren. Dari ke 17 kultur tersebut diantaranya ada nilai toleransi. Penekanan nilai *tasāmuḥ* ini dilatarbelakangi oleh beragamnya budaya asal yang ada di Pondok Pesantren Zuhijjah. Budaya tersebut dibawa dari daerah asal santri dan para gurunya. Santri Pondok Pesantren Zuhijjah berasal dari berbagai daerah dan beragam suku, tidak terkecuali guru-gurunya. Para santri ada yang berasal dari suku Jambi, Jawa, Sunda, Batak dan Banjar. Demikian pula guru-gurunya. Bahkan dominasi suku Batak cukup nampak dari guru-guru Pondok Pesantren Zuhijjah. Akan tetapi keberagaman itu melahirkan kebersamaan dengan saling menghargai dan menghormati sesama tanpa memandang latar belakang budaya.

7. Bagaimana menanamkan dan menumbuhkan nilai nilai di pondok pesantren ini?

Melalui program pembelajaran berbasis kitab kuning, program pembiasaan, dan keteladanan dari guru-guru dan pengasuh

8. Apa saja program-program pembiasaan yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterapkan di pondok pesantren ini?

Bisa dilihat di jadwal kegiatan harian santri

9. Bagaimana implementasi program pembiasaan tersebut?

Alhamdulillah sudah berjalan dengan baik, karena ada tata tertib dan sanksi-sanksi bagi yang melanggar tata tertib tersebut

10. Apa saja norma-norma umum yang berlaku di pondok pesantren ini?

Sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, sudah tidak diragukan lagi kalau Pondok Pesantren mengedepankan norma agama. Norma agama terwujud dengan melaksanakan perintah-perintah agama dan menjauhi larangan-larangan agama. Norma agama yang dianut para santri adalah sebagaimana yang dianut oleh umat Islam, yaitu berpedoman utama pada ajaran Islam yang bersumber dalam al-Qur'an dan Hadis. Selain itu, secara lebih mendetail pemahaman tentang agama Islam yang terkandung dalam al-Qur'an dan Hadis diperdalam oleh para santri melalui kajian kitab-kitab salaf.

Pembelajaran dengan kurikulum pondok pesantren membuat para santri lebih dalam pemahamannya tentang agama sehingga bisa mengetahui apa yang yang diperintahkan dan dilarang agama termasuk sanksi-sanksi dan hukuman bagi yang melanggarnya. Secara normatif, hukuman-hukuman yang diberikan bagi pelanggar norma agama ini akan diperoleh nanti pada *yaumul akhir* setelah manusia meninggal dunia dan dibangkitkan di *yaumul mahsyar*. Akan tetapi secara aplikatif, tata tertib di Pondok Pesantren Zuhijjah juga telah mengatur sanksi sanksi bagi pelanggar norma-norma agama, seperti santri yang tidak shalat, tidak shalat berjama'ah, tidak mengaji al-Qur'an, mencuri,

bermaksud dan lainnya, akan dikenai sanksi dari mulai hanya teguran dan nasehat, denda, kerja bakti, menghafal surat-surat, sampai dipanggil orang tua dan dikeluarkan untuk pelanggaran yang dilakukan sampai berulang kali.

11. Bagaimana pemberlakuan norma-norma tersebut di pondok pesantren ini?

Alhamdulillah sudah berjalan maksimal

12. Adakah tata tertib, pelanggaran dan sanksi-sanksi yang diberlakukan terkait dengan norma-norma tersebut?

Ada, lebih detailnya bisa dilihat di pengurus DEPIZ

13. Apa saja peraturan-peraturan yang diterapkan di pondok pesantren ini?

Peraturan-peraturannya terdiri dari peraturan untuk santri dan untuk guru-guru. Untuk santri dapat dilihat di pengurus DEPIZ. Sementara peraturan untuk guru-guru tidak terdokumentasikan secara eksplisit. Peraturan untuk guru-guru hanya disosialisasikan ketika ada pertemuan-pertemuan antara pimpinan dengan guru-guru, seperti rapat-rapat. Hal ini diharapkan adanya kesadaran yang muncul pada diri masing-masing guru. Karena kalau peraturan untuk guru-guru juga bersifat tertulis dan kaku, dikhawatirkan merusak citra kebersamaan dan penghargaan terhadap guru. Jadi peraturan-peraturan untuk guru berlaku sebagaimana seharusnya seorang hamba sekaligus pendidik.

14. Bagaimana interaksi dan hubungan antara santri, guru dan kyai?

kekeluargaan menjadi azas utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Keberadaan di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan. Tradisi lain yang seringkali ada di pondok pesantren ini adalah makan bersama. Dari sanalah rasa saling memiliki akan terwujud, sehingga keinginan untuk membangun dan berjuang demi memajukan pondok pesantren ini akan ada pada setiap diri guru maupun santri. Contoh lainnya adalah ketika membangun tembok yang menjadi batas pondok pesantren dengan masyarakat, demi untuk meminimalisir penggunaan dana, guru-guru dan santri bergotong royong setiap malam menyelesaikan pembangunan tembok tersebut.

15. Bagaimana sosialisasi dan implementasi nilai-nilai tersebut pada para santri di pondok pesantren ini?

Budaya organisasi di Pondok Pesantren Zuhrijah direalisasikan melalui aturan-aturan secara formal seperti struktur organisasi pondok pesantren, pembagian tugas, tata tertib guru dan santri, sanksi-sanksi, program kerja pondok pesantren, program ekstrakurikuler, standar

sistem pembelajaran yang harus diikuti guru maupun siswa. Aturan-aturan tersebut dikembangkan menjadi kebijakan-kebijakan yang disosialisasikan dan diimplementasikan Pondok Pesantren Zuhijjah melalui penyampaian aturan-aturan yang diberitahukan di kelas maupun sewaktu ada acara-acara harian pondok, upacara atau pada peringatan hari-hari besar keagamaan, mengadakan musyawarah sosialisasi budaya pondok baik di kalangan guru-guru dengan santri maupun bersama orang tua santri, mengadakan rapat kerja program pondok dengan pengurus, menempel tata tertib dalam bentuk dokumen di kamar-kamar santri, kelas maupun majalah dinding, dan membuat buku kode etik santri.

Secara kelembagaan, budaya organisasi Pondok Pesantren Zuhijjah disosialisasikan secara kelembagaan dalam kurikulum, baik yang bersifat formal maupun kepesantrenan. Secara lebih luas, jaringan komunikasi Pondok Pesantren Zuhijjah juga disosialisasikan dengan mengikutsertakan santri dalam even even perlombaan seperti MTQ (Musabaqoh Tilawatil Qur'an) baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi maupun nasional, sehingga prestasi-prestasi yang dicapai oleh santri, akan dikenal oleh masyarakat luas dan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat, membuat brosur tentang Pondok Pesantren Zuhijjah, mengenalkan Pondok Pesantren Zuhijjah melalui ceramah-ceramah majlis guru yang diundang dalam kegiatan-kegiatan masyarakat seperti ceramah maulid Nabi Muhammad Saw., dan lain lain, dan mengundang tokoh-tokoh masyarakat dan pemerintah dalam acara haflah akhir sanah

16. Bagaimana sistem penggajian dan pemberian jaminan kesejahteraan guru-guru di pondok pesantren ini?

Sistem penggajian di pondok pesantren ini berdasarkan masa kerja. Keterbatasan danalah yang membuat pihak pondok pesantren hanya sekedarnya memberikan honorarium kepada guru-guru. Akan tetapi, sebisa mungkin pihak pondok pesantren memberikan fasilitas-fasilitas lainnya untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru-guru, diantaranya dengan mengizinkan guru-guru memiliki usaha lain seperti membuka toko, menggratiskan tempat tinggal dan listrik bagi guru yang tinggal di wilayah pondok, dan mempromosikan guru-guru untuk bisa ikut kegiatan di luar pondok seperti menjadi da'ir kabupaten, menerima panggilan ceramah, menjadi dewan hakim MTQ, dan kegiatan lainnya.

Selain itu, bila ada dana-dana lain yang digunakan untuk guru-guru, pihak pondok akan membagikan kepada guru-guru. Guru-guru yang punya tugas tambahan seperti pembina santri, wakil kepala, dan tugas lain juga akan mendapatkan tunjangan dari pihak pondok. Dan ketentuan sistem penggajian dari pihak pondok pesantren, gaji guru-guru tidak ada pemotongan, meskipun ada ketidakhadiran dari guru-guru tersebut. Ditambah lagi adanya kenaikan gaji setiap tahunnya, walaupun tidak besar, tapi menunjukkan bahwa pondok pesantren



memiliki perhatian dengan kesejahteraan guru-guru. Ini sebagai bentuk kepedulian pihak pondok berkaitan dengan tunjangan untuk guru-guru

17. Bagaimana perhatian dari pimpinan?

Kekeluargaan dan kebersamaan menjadi azas utama yang dianut dan dibudayakan di pondok pesantren ini. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan. Perhatian pihak pondok pesantren terhadap guru-guru juga terlihat dari pemberian tunjangan kesejahteraan dan pembinaan bagi guru-guru. Meskipun dana yang dimiliki terbatas, tetapi pihak pondok pesantren tetap berupaya membantu kesejahteraan guru-guru semaksimal mungkin.

18. Inovasi apa saja yang dilakukan di pondok pesantren ini?

Salah satu inovasi yang dilakukan pihak pondok pesantren adalah inovasi sistem pendidikan. Inovasi sistem pendidikan ini adalah inovasi yang berkaitan dengan jenjang pendidikan formal, dimana pendidikan menengah di Pondok Pesantren Zuhijjah berada pada naungan Dinas Pendidikan yaitu Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS) dan Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) bukan berkiblat pada Kementerian Agama (MTsS dan MAS). Padahal seyogyanya sistem pendidikan pada pondok pesantren berada di bawah naungan Kementerian Agama. Hal tersebut dilatarbelakangi pada awal pendirian Pondok Pesantren Zuhijjah yang menemui kendala dalam hal izin operasional Madrasah Tsanawiyah yang belum juga dikeluarkan oleh Departemen Agama berkaitan dengan kendala teknis, padahal waktu itu para santri akan menghadapi Ujian Nasional. Jadi, pada awal berdiri Pondok Pesantren Zuhijjah membuka Madrasah Tsanawiyah yang berada di bawah naungan Departemen agama saat itu. Akhirnya untuk mengatasi masalah tersebut, muncullah ide pembuatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional, dengan harapan izin operasional yang lebih mudah dan para santri bisa tetap mengikuti Ujian Nasional. Maka berkat pertolongan Allah SWT, surat izin operasional SMP Pondok Pesantren Zuhijjah telah dikeluarkan oleh antor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Jambi pada tahun 1998 dalam waktu tiga bulan.

Prosedurnya, santri baru ada yang sebagian masuk di SMP dan sebagian lainnya di MTs. Sementara itu santri lama masih tetap menunggu keluarnya izin operasional dari Departemen Agama untuk Madrasah Tsanawiyah Zuhijjah. Akhirnya setelah melalui penantian panjang, surat izin itupun keluar, sehingga di Pondok Pesantren Zuhijjah terdiri dari: Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Zuhijjah (MTs PP Zuhijjah), Sekolah Menengah Pertama Pondok Pesantren Zuhijjah (SMP PP Zuhijjah), Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Zuhijjah (MA PP Zuhijjah).

Dari waktu ke waktu, perkembangan Pondok Pesantren Zulhijjah semakin meningkat pesat. Hal tersebut mengakibatkan ruang dan tempat belajarpun tidak memadai dan biayapun tidak mencukupi. Maka untuk efisiensi tempat dan pembiayaan, pada tahun 2001 MTs PP Zulhijjah di gabung ke SMP PP Zulhijjah, dan selanjutnya tahun 2005 MA PP Zulhijjah menjadi SMA PP Zulhijjah sampai sekarang.

Inovasi sistem pendidikan tersebut tentunya dengan mempertimbangkan resiko-resiko yang akan dialami, seperti menurunnya jumlah santri karena tidak sinkronnya misi pondok pesantren yang bertujuan *tafaqquh fi aldiin* (pendalaman ilmu-ilmu agama), tetapi berada di bawah naungan Dinas pendidikan yang notabene membawahi jalur pendidikan umum. Dalam implementasinya, Inovasi ini ternyata mendatangkan keuntungan bagi Pondok Pesantren Zulhijjah. Dimana keberadaan sistem pendidikan yang mengikuti dua wadah (Kementerian Agama untuk kurikulum pesantren dan Dinas Pendidikan untuk kurikulum formal), membuat pihak pondok mendapatkan perhatian dari dua instansi termasuk dalam hal bantuan-bantuan, sehingga semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas Pondok Pesantren Zulhijjah. Selain itu, dalam proses pembelajaran juga menjadi lebih intensif dan tidak tumpang tindih. Pagi hari dikhususkan untuk mata pelajaran agama dengan kurikulum pesantren yang merujuk pada pendalaman kitab-kitab klasik dan siang hari dikhususkan untuk mata pelajaran umum dengan kurikulum nasional.

Sejalan dengan inovasi sistem pendidikan di atas adalah inovasi kurikulum. Setelah merubah sistem pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah, hal pertama yang dilakukan oleh pihak pondok adalah merubah kurikulum formal yang awalnya menggunakan kurikulum kementerian agama menjadi kurikulum sekolah umum. Jadi, pagi hari melaksanakan pembelajaran diniyah yang mempelajari kitab-kitab kuning untuk memperdalam pemahaman agama Islam, siang hari melaksanakan pembelajaran umum yang mempelajari mata pelajaran berdasarkan kurikulum nasional (SMP/SMA).

Seiring berjalannya waktu, pihak pondok pesantren juga tetap *up to date* dengan perubahan-perubahan kurikulum formal, dari kurikulum berbasis kompetensi (KBK) sampai Kurikulum Tiga Belas (K 13), Pondok Pesantren Zulhijjah selalu melakukan inovasi sesuai dengan tuntutan perubahan kurikulum tersebut terutama yang berkaitan dengan pendidikan formal.

Selanjutnya adalah inovasi sarana dan prasarana dilakukan dengan memperbaiki dan menambah fasilitas pendidikan yang dibutuhkan, seperti perluasan wilayah pondok dengan membangun ruang kelas dan asrama-asrama untuk para santri, pengadaan buku-buku pelajaran dengan memanfaatkan dana BOS dan dana pondok lain, pengadaan komputer untuk laboratorium dan WI FI guna menunjang pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK)

19. Apa saja bentuk perhatian-perhatian yang mendetail di pondok pesantren ini?

Guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah memang dimotivasi untuk peduli dan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan pondok pesantren. Dalam proses pembelajaran dan pembiasaan santri, perhatian terhadap hal-hal yang detail itu sangat ditekankan terutama berkaitan dengan kemampuan santri dalam membaca al-Qur'an dan kitab kuning. Dalam hal ini pendekatan personal merupakan satu-satunya pendekatan yang harus digunakan oleh guru-guru. Dalam pengajaran al-Qur'an dan kitab kuning, guru memang langsung berhadapan secara *face to face* dengan santri secara satu per satu, sehingga bisa dilihat kemajuan santri dalam membaca al-Qur'an dan kitab kuning secara fasih dan benar. Termasuk bagi santri yang menghafal al-Qur'an, ketika setoran guru akan menyimak satu per satu santri sehingga dapat dilihat dan diperbaiki kelebihan dan kekurangan santri.

20. Bagaimana orientasi hasil di pondok pesantren ini?

Pondok pesantren ini lebih mengutamakan proses daripada hasil. Karena hasil tidak akan tercapai dengan optimal, kalau prosesnya tidak diutamakan. Apalagi dalam sebuah pondok pesantren. Penanaman nilai-nilai karakter dilakukan melalui pembiasaan yang prosesnya terjadi dalam jangka waktu lama. Selama proses pembiasaan tersebut dibutuhkan aturan-aturan dan sanksi-sanksi agar disiplin dapat terwujud. Dengan adanya disiplin, santri-santri lama kelamaan akan terbiasa dan menjadikannya kebiasaan sehari-hari, seperti bangun pagi, shalat berjamaah, belajar, dan kegiatan-kegiatan lainnya

21. Bagaimana orientasi tim kerja di pondok pesantren ini?

Tim kerja di pondok pesantren ini dibentuk dalam kepengurusan. Penunjukan tim kerja ini berdasarkan keputusan bersama dalam rapat awal tahun. Bila dalam beberapa waktu ada anggota tim yang tidak solid dan kurang mau bekerja, maka akan segera ditegur dan dievaluasi. Bila ada perubahan sikap, akan terus dipertahankan, sedangkan bila tidak ada perubahan, maka sesuai kesepakatan akan diganti. Kepengurusan sendiri terdiri dari Pimpinan, wakil pimpinan dan kepala bidang-kepala bidang, termasuk kepala salafiyah, SMP dan SMA.

Pimpinan di Pondok Pesantren Zuhijjah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja pondok pesantren, bekerjasama dengan lembaga, instansi pemerintahan, organisasi dan elemen masyarakat yang ada di luar pondok, menyelenggarakan rapat-rapat pondok, melakukan kontroling terhadap tugas-tugas pengurus, melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja. Kepala bidang bertanggung jawab terhadap semua kegiatan santri yang ada di pondok pesantren.

Kepala Salafiyah bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran Salafiyah di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari mulai jadwal pelajaran, penentuan guru-guru, mata pelajaran dan kitab yang digunakan, dana-dana yang diperlukan, dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan.

Kepala SMA bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran SMA di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari mulai jadwal pelajaran, penentuan guru-guru, mata pelajaran dan buku-buku yang digunakan, dana-dana yang diperlukan, dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan. Kepala SMP bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran Salafiyah di Pondok Pesantren Zuhijjah. Dari mulai jadwal pelajaran, penentuan guru-guru, mata pelajaran dan kitab yang digunakan, dana-dana yang diperlukan, dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan.

22. Bagaimana stabilitas guru2 dalam bekerja?

stabilitas kerja guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah tidak hanya dilihat dari pengendalian performa dan fisik yang prima, tetapi juga diiringi dengan pemahaman yang utuh tentang tujuan dari pondok pesantren tersebut dan pengendalian mental dan niat yang ikhlas dalam membangun pondok pesantren. Guru-guru yang bekerja di Pondok Pesantren Zuhijjah harus memahami prinsip dasar yang dianut oleh pondok pesantren ini, dimana sejak awal berdiri, sistem pendidikan yang diterapkan di Pondok Pesantren Zuhijjah adalah mengkombinasikan antara Pendidikan Salafiyah dan Pendidikan Modern dengan kaidah :

المحافظة على القديم الصالح والأخذ بالجديد الأصح

Yang diartikan dengan: “memelihara tradisi salafiyah yang baik dipadukan dengan sistem modern yang lebih baik”.

Prinsip dasar di atas, menegaskan bahwa Pondok Pesantren Zuhijjah tetap konsisten sebagai lembaga pendidikan yang mempertahankan tradisi pendidikan kepesantrenan berbasis kitab-kitab salaf, akan tetapi juga membuka ruang keterbukaan dan pengembangan dengan mengadakan pendidikan formal berbasis kurikulum nasional.

Untuk itulah, guru-guru Pondok Pesantren Zuhijjah baik yang guru formal maupun guru salafiyah, tetap istiqomah menjalankan pengasuhan terhadap santri dengan berpijak pada sisi religiusitas yang ada. Hal ini dapat dilihat dari penampilan dan akhlak guru-guru yang mendeskripsikan konsistensi religiusnya. Budaya *uswah hasanah*, ditampilkan guru-guru melalui pakaian dan perkataan yang sopan, tingkah laku yang sesuai dengan norma-norma agama Islam, dan menghindari dari perilaku tercela

### Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ustaz Habibi Pardi Saputra, S.Pd.I, M.Pd.I  
Jabatan : Pembina santri Pondok Pesantren Zuhijjah

Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Selasa, 28 April 2020  
Waktu wawancara : 11.15-11.45 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Nilai-nilai tersebut dirumuskan dalam 17 kultur pondok pesantren, diantaranya adalah nilai kedisiplinan. Dalam sebuah organisasi, peraturan tidak akan berjalan optimal jika tidak ada atau kurangnya kedisiplinan. Begitu juga di pondok pesantren. Kedisiplinan di kalangan para santri wajib ditegakkan. Tanpa adanya kedisiplinan, peraturan-peraturan yang ada akan sulit dijalankan. Oleh karena itu, disiplin harus menjadi budaya yang menyatu dalam keseharian santri. Pondok pesantren merupakan wadah untuk melatih kedisiplinan melalui rutinitas kegiatan sehari-hari dari mulai shalat berjama'ah, belajar, mengaji al-Qur'an, dan kegiatan-kegiatan lainnya, yang dimulai dari bangun tidur hingga tidur lagi.

2. Bagaimana pemberlakuan norma-norma di pondok pesantren ini?

Norma yang berlaku di pondok pesantren ini diantaranya norma hukum. Norma hukum yang berlaku di Pondok Pesantren Zulhijjah secara umum sebagaimana yang berlaku pada masyarakat. Jadi pelanggaran dan sanksi yang berlaku juga sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Pemerintah selaku pemangku kebijakan. Sementara secara khusus, Pondok Pesantren Zulhijjah juga memiliki tata tertib, jenis pelanggaran dan sanksi-sanksi yang diberlakukan untuk menertibkan kegiatan santri dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Salah satu nilai yang dianut di pondok pesantren ini adalah kebersihan, sebagaimana tertuang dalam 17 kultur pondok pesantren. Sebagai kepala bagian kebersihan, bagaimana realisasi nilai tersebut?

Kebersihan merupakan manifestasi dari salah satu ajaran penting Islam, dimana disebutkan bahwa Islam adalah agama yang menekankan kebersihan. Hal tersebut terindikasi dari ajaran *ṭaharoh* yang diwajibkan bagi umat Islam bagi kesempurnaan dan keabsahan ibadah seorang hamba. *Ṭaharah* yang mencakup ajaran tentang bersuci dari najis dan hadas mengajarkan kepada umat Islam bahwa kebersihan adalah syarat utama dalam beribadah. *Istinja'*, *istijmar*, *wudhu*, *tayammum*, dan mandi merupakan rangkaian aktivitas bersuci yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Budaya kebersihan di Pondok Pesantren Zulhijjah telah diatur dalam tata tertib pondok diantaranya;

a) setiap santri diwajibkan melaksanakan piket asrama dan piket kelas sesuai jadwal

- b) setiap santri diwajibkan membuang sampah pada tempatnya
- c) Setiap santri diwajibkan mengikuti gotong royong.
- d) Setiap santri dilarang meletakkan barang tidak pada tempatnya.
- e) Setiap santri dilarang membiarkan pakaian yang ada di jemuran

Untuk lebih menertibkan santri dalam hal kebersihan, bagi santri yang melanggar peraturan di atas akan diberi sanksi diantaranya membayar denda, membersihkan wc dan menguras bak mandi. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kebersihan di asrama dan di kelas, setiap semesternya diadakan lomba kebersihan asrama dan kebersihan kelas.

#### 4. Norma-norma apa saja yang berlaku di pondok pesantren ini?

Salah satu norma yang berlaku adalah berkaitan dengan kepantasan sehingga dapat melatih membedakan mana yang baik dan buruk dalam pandangan masyarakat. Norma kesopanan berkaitan dengan sopan santun, tata krama atau adat istiadat, dimana seringkali ada perbedaan pandangan tentang kesopanan antar satu daerah dengan daerah lainnya. Sementara norma kesusilaan biasanya lebih bersumber dari hati nurani yang bertujuan untuk menciptakan perilaku baik dan menghindari perilaku tercela.

Beragamnya suku dan budaya para santri yang mondok di Pondok Pesantren Zulhijjah tentunya berpengaruh bagi pemberlakuan norma-norma kesopanan dan kesusilaan. Secara umum norma kesopanan mengacu pada tradisi daerah Melayu Jambi sebagai tempat tinggal Pondok Pesantren Zulhijjah, sementara norma kesusilaan berpijak pada norma yang berlaku di masyarakat pada umumnya. Sementara itu nilai kesusilaan yang berlaku di Pondok Pesantren Zulhijjah contohnya ketika ada seorang santri yang menggoshob (memakai barang orang lain tanpa berniat mengambil dan tanpa seizin yang punya), maka akan dianggap santri bersikap tidak pantas. Biasanya santri yang seperti ini akan dijauhi oleh santri lain. Selain itu apabila kebiasaan tersebut dilakukan terus menerus maka akan dikenai sanksi oleh pengurus pondok. Contoh lainnya berkaitan dengan kebiasaan setrika pakaian. Sebagaimana tradisi di Pondok Pesantren Zulhijjah bahwa berpakaian rapi merupakan salah satu tradisi yang membudaya di kalangan santri. Biasanya santri akan selalu menyetrika pakaiannya agar terlihat rapi terutama seragam sekolah. Bila ada santri yang malas menyetrika dan berpakaian kusut, maka otomatis akan jadi bahan ejekan teman lain.

#### 5. Bagaimana lingkungan tempat tinggal santri?

Lingkungan tempat tinggal santri merupakan lingkungan asrama, baik yang disediakan dari pondok pesantren maupun yang diusahakan sendiri oleh santri. Santri putra ada yang tinggal di asrama dan ada yang tinggal di rumah-rumah kecil. Santri yang tinggal di rumah-rumah kecil biasanya didiami oleh 1-3 orang. Rumah tersebut bisa ditempati santri dengan 2 cara yaitu membuat sendiri atau membeli dari senior-senior yang sudah lulus dari pondok. Meskipun dibangun sendiri tetapi keberadaan rumah-

rumah tersebut tersusun secara rapi selayaknya sebuah perkampungan. Setiap deretan rumah dinamai dengan banjar, dimana satu banjar terdiri dari 10-15 rumah, yang diawasi oleh beberapa pengurus. Sementara santri perempuan tinggal di asrama permanen yang telah disediakan oleh pihak pondok. Bangunan asrama tersebut terdiri dari 14 pintu. Satu asrama dihuni oleh 15-30 orang santri putri

6. Bagaimana pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler di pondok pesantren ini?

Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap Sabtu malam Minggu dari pukul 20.00 sampai dengan 22.00 WIB. Kegiatan ekstrakurikuler ini merupakan latihan-latihan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya yang sesuai dengan cabang-cabang yang dilombakan dalam Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ), yaitu tilawah, berzanji, fahmil, syarhil, khottil, tahfizh dan tafsir. Selain itu, santri juga bisa memilih ekstrakurikuler pidato, kompangan, hadroh, pramuka dan komputer. Seluruh santri diwajibkan untuk memilih salah satu cabang dan berlatih sesuai dengan petunjuk dari tutor atau guru masing-masing cabang. Untuk tutornya sendiri ada yang berasal dari guru pondok yang memang memiliki keahlian di cabang lomba tersebut seperti Ustadz Syamsuri dan Ustadz Mukhlisin, dan ada juga yang mendatangkan pelatih profesional di luar guru pondok.

### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: Ustaz Marzani
Jabatan	: Guru-guru Pondok Pesantren Zulhijjah
Tempat wawancara	: Kantor Pondok Pesantren
Tanggal Wawancara	: Minggu, 3 Mei 2020
Waktu wawancara	: 10.15-10.45 Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

10. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Diantara nilai-nilai yang dikembangkan adalah nilai kepatuhan. Di pondok pesantren ini santri patuh harus dengan semua perintah dan aturan-aturan pondok. Kepatuhan itu terlihat dari kedisiplinan santri mengikuti kegiatan pondok pesantren seperti shalat berjama'ah, belajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, pengajian al-Qur'an, pengajian kitab, piket kamar dan kelas, gotong royong dan kegiatan lainnya. Kepatuhan itu juga terlihat dari akhlak baik dari ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan perilaku terpuji dan sopan santun. Dalam realisasinya, ada juga beberapa santri yang melanggar dan tidak patuh terhadap perintah

dan tata tertib yang ada di pondok. Akan tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan pemberian hukuman sehingga santri tidak akan mengulang pelanggaran kembali.

Ketulusan merupakan modal utama bagi seorang santri, tanpa ketulusan para santri tidak akan sanggup menjalani hidup yang penuh dengan aturan dan kegiatan di pondok pesantren. Sikap ikhlas/patuh diajarkan kepada santri agar mendapatkan pahala dan ilmu yang berkah. Para santri harus menjalani semua rutinitas tata tertib dan kegiatan pondok dengan ikhlas, jangan sampai ada keterpaksaan dan niat lain yang bisa mendatangkan kerugian bagi diri sendiri.

Nilai lainnya adalah nilai kemandirian. Kemandirian merupakan syarat utama untuk menjadi santri. Kehidupan santri yang jauh dari orang tua menuntut untuk mampu hidup mandiri guna membiasakan diri menjadi pemimpin untuk diri sendiri dan proses pendewasaan.

Selanjutnya ada juga nilai kemasyarakatan. Nilai kemasyarakatan (*mujtami'iyah*) di Pondok Pesantren terindikasi dari adanya organisasi kepengurusan yang terdiri dari santri-santri. Organisasi ini bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kegiatan para santri di Pondok Pesantren Zulhijjah. Dalam organisasi tersebut ada ketua, wakil sekretaris, bendahara dan bagian-bagian yang terdiri dari bagian keamanan, pendidikan/keagamaan, olah raga, kesehatan, penerima tamu, humas dan kebersihan. Setiap bagian dari masing-masing pengurus memiliki tanggung jawab dan wewenang yang berbeda sesuai dengan yang telah dibebankan.

Qana'ah juga menjadi salah satu nilai-nilai yang dikembangkan di Pondok Pesantren Zulhijjah. Qana'ah merupakan salah satu akhlak mahmudah yang sangat dianjurkan oleh Rasulullah. Qona'ah berarti merasa cukup puas dengan segala yang telah diperoleh yang diiringi dengan keridhoan dan rasa syukur atas semua nikmat yang dianugerahkan Allah. Sifat qona'ah ini menjadi salah satu sifat yang sangat ditekankan kepada para santri melalui penyampaian materi dalam kitab-kitab akhlak, tausiah dan *mauizah*, dan *uswah* yang dicontohkan oleh kyai dan guru-guru.

11. Bagaimana interaksi dan komunikasi di pondok pesantren ini dalam upaya implementasi nilai-nilai?

Impelementasi nilai-nilai di pondok pesantren ini adalah dengan cara melembagakan budaya pondok pesantren dikalangan santri dan guru guru dengan: (1) melalui pendidikan agama, pengajian kitab dan kegiatan keagamaan. (2) Melalui poster, gambar ritual atau kaligrafi. (3) Melalui kegiatan keagamaan seperti shalat berjama'ah, pengajian kitab kuning, tadarus al-Qur'an dan peringatan hari besar, (4) Melalui



pemberian wawasan mengenai fungsi manusia sebagai makhluk sosial yang diciptakan sebagai makhluk yang lemah dan membutuhkan orang lain. (5) Memperbanyak buku perpustakaan dan mengembangkan taman bacaan untuk santri, (6) Pemajangan motto atau semboyan keagamaan di tempat-tempat tertentu, dan (7) melalui rapat majlis guru.

12. Bagaimana pembinaan, dukungan dan perhatian dari pimpinan ?

Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat kekeluargaan, seperti pembinaan yang dilakukan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor. Dan pembinaan seperti itu dirasakan lebih berarti bagi guru-guru dibandingkan pembinaan yang sifatnya terstruktur seperti masuk ke kelas-kelas melihat guru mengajar.

Pimpinan juga terbuka dengan perubahan-perubahan tentang peraturan pendidikan seperti kurikulum dan metode pembelajaran. Keterbukaan itu terindikasi dari akan dikirimnya guru-guru yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimtek di luar pondok pesantren. Selain itu, pihak pondok pesantren juga akan mengadakan pelatihan mandiri guna pengembangan kompetensi guru-gurunya seperti mengadakan pelatihan tentang Kurikulum Tiga Belas.

13. Bahasa apa yang digunakan sehari-hari di pondok pesantren ini?

Bahasa yang digunakan di pondok pesantren ini dalam situasi formal adalah bahasa Indonesia, sementara secara non formal adalah bahasa Jambi. Dominasi penggunaan bahasa Jambi dalam komunikasi sehari-hari santri disebabkan karena mayoritas santri merupakan orang asli Jambi yang berasal dari desa-desa di Kabupaten batang Hari. Selain itu, penggunaan bahasa Jambi juga sebagai identitas dan pengakuan bahwa Pondok Pesantren Zulhijjah adalah pondok yang berada di Propinsi Jambi dan menjadi milik dari masyarakat Jambi, meskipun ada sebagian kecil santri yang berasal dari suku Jawa, Sunda, Batak, dan Banjar.

14. Bagaimana sikap guru dalam mengajar di pondok pesantren ini?

Alhamdulillah sikap guru-guru menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja di Pondok Pesantren Zulhijjah ini. Hal tersebut dilatarbelakangi rasa pengabdian untuk mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada para santri, yang diharapkan dapat membawa keberkahan dalam hidup. Dimana keberkahan tersebut tidak dapat dinilai dengan materi. Dari sikap semangat itu melahirkan disiplin dalam bekerja. Selain itu, sikap disiplin itu juga muncul dari kebiasaan dan tradisi yang ada di lingkungan pondok pesantren, sehingga

menimbulkan rasa sungkan dan malu bila datang terlambat. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa terkadang sesekali ada juga yang terlambat datang, akan tetapi hal tersebut disebabkan adanya alasan penting.

15. Bagaimana interaksi sosial yang terjadi di pondok pesantren ini?

Interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Zulhijjah ini mewujudkan kerja sama, proses penyesuaian individu, proses akulturasi budaya dan usaha-usaha untuk meredakan perbedaan antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini. Latar belakang suku dan budaya yang beragam memerlukan penyesuaian diri dengan menyingkirkan ego dan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama. Proses penyesuaian diri itu dapat melahirkan akulturasi budaya dimana anggota-anggota dalam komunitas ini saling menerima unsur-unsur baru yang baik dan memadukannya dengan budaya yang telah ada. Sehingga proses itu dapat meredakan konflik dan perbedaan yang ada.

16. Apakah gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jujur saja, gaji/upah yang diterima masih jauh dari kata memuaskan. Secara umum jaminan kesejahteraan yang diterima oleh guru-guru di Pondok Pesantren Zulhijjah hanya berupa honor mengajar dan tunjangan bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan. Akan tetapi, niat utama kami mengajar bukanlah mendapatkan gaji, akan tetapi mengabdikan dan mendidik santri-santri agar memahamim ilmu agama. Walaupun sedikit, kami merasakan keberkahan yang luar biasa, karena ada rasa puas melihat santri-santri semakin hari semakin berperilaku baik dan mau melaksanakan perintah agama dengan istiqomah.

### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: Muhammad Arif Robbani
Jabatan	: Santri Kelas VI Pondok Pesantren Zulhijjah
Tempat wawancara	: Asrama
Tanggal Wawancara	: Selasa, 28 April 2020
Waktu wawancara	: 13.15-14.00 Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

1. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Nilai-nilai tersebut secara umum sebagaimana yang dirumuskan di 17 kultur pondok pesantren. Salah satu diantaranya adalah nilai qana'ah. Nilai qana'ah ini kami pelajari dari kitab-kitab akhlak yang diajarkan guru-guru.

Aplikasi qana'ah dalam kehidupan sehari-hari di pondok pesantren, menjadikan kami hidup apa adanya tanpa tuntutan yang lebih. Sebagai seorang santri, kami mereka selalu merasa ridho dengan apa yang dijalani saat ini, kami juga selalu mensyukuri semua hal yang telah diperoleh. Apa yang diberikan/dikirimkan oleh orang tua masing-masing untuk bekal mondok selalu diterima dengan ikhlas dan tidak ada tuntutan yang berlebihan kepada orang tua.

Selain itu, ada juga ajaran tentang rendah hati (*tawāḍu'*) yang menjadi salah satu akhlak utama bagi seorang santri. Ajaran tentang rendah hati (*tawāḍu'*) juga dijelaskan dalam kitab-kitab akhlak dan dicontohkan oleh guru-guru dalam semua tindak tanduknya. Seberapapun hebat dan pintarnya seorang santri baik dalam ilmu maupun materi, harus selalu menjaga *ketawāḍu'*-annya terutama terhadap guru-gurunya. Seorang guru telah mengajarkan dan memberikan ilmunya, maka bila sudah dipahami oleh seorang santri, jangan sampai ada perasaan sombong dan merasa lebih pintar, karena itu akan berakibat ilmu yang dimiliki tidak berkah, kalau tidak berkah maka jelas ilmu tersebut tidak akan mendatangkan manfaat.

Nilai penting lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang santri secara umum adalah nilai ketulusan (*ikhlaṣ*). Ikhlas adalah salah satu syarat utama bagi santri dalam menjalani kehidupan di pondok pesantren yang serba terbatas. Karena kalau tidak ada rasa ikhlas maka para santri tidak akan betah tinggal dan hidup lama di pesantren.

2. Norma apa saja yang berlaku di pondok pesantren ini?

Norma-norma yang berlaku salah satunya adalah norma kesopanan. Contoh norma kesopanan yang dianut oleh Pondok Pesantren Zuhrijah adalah adanya panggilan abang/kakak/ayuk dari santri yang lebih rendah kelasnya kepada santri yang lebih tinggi kelasnya. Hal ini menunjukkan rasa menghormati kepada yang lebih tua. Bila ada seorang santri junior yang tidak memanggil abang/kakak/ayuk kepada kakak tingkatnya maka akan dikucilkan dan tidak disenangi oleh santri yang lain.

### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber : Niki Sri Junita

Jabatan : Santri Kelas VI Pondok Pesantren Zuhijjah  
Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Selasa, 28 April 2020  
Waktu wawancara : 14.45-15.30 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil wawancara:

1. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Diantara nilai-nilai yang dianut adalah rendah hati (*tawādu'*). Nilai rendah hati ini menunjukkan rasa hormat kita kepada guru-guru yang telah mendidik dan memberikan ilmu. Karena itu, sebagai murid, harus memiliki rasa rendah hati agar tidak melahirkan sifat sombong dan merasa lebih pintar, karena itu akan berakibat ilmu yang dimiliki tidak berkah, kalau tidak berkah maka jelas ilmu tersebut tidak akan mendatangkan manfaat. Nilai lainnya adalah ketabahan (*ṣabr*). Seorang santri yang memiliki kemauan untuk sekolah di pondok pesantren, tentunya sudah ditempa dengan segala bentuk cobaan dan rintangan yang melahirkan ketabahan dan kesabaran dalam diri para santri. Tinggal jauh dari orang tua dan mengurus segala keperluan hidupnya sendiri secara mandiri membuat para santri dituntut tabah menghadapi segala problematika yang akan dijumpai dalam kehidupan di pondok pesantren.

### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber : Ibu Eli Suryani, S.Ag  
Jabatan : Guru SMA Pondok Pesantren Zuhijjah  
Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Rabu, 6 Mei 2020  
Waktu wawancara : 13.15-13.45 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Bagaimana sikap ibu dalam mengajar di pondok pesantren ini?

Sikap saya ketika mengajar di pondok pesantren ini cukup senang dan selalu bersemangat, meskipun dalam kondisi lelah karena habis mengajar di sekolah lain, dan mengajarnya juga di waktu siang hari. Sikap semangat dalam bekerja di Pondok Pesantren Zuhijjah dilatarbelakangi rasa pengabdian untuk mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada para santri, yang diharapkan dapat membawa keberkahan dalam hidup. Dimana keberkahan tersebut tidak dapat dinilai dengan materi. Dari sikap

semangat itu melahirkan disiplin dalam bekerja. Selain itu, sikap disiplin itu juga muncul dari kebiasaan dan tradisi yang ada di lingkungan pondok pesantren, sehingga menimbulkan rasa sungkan dan malu bila datang terlambat. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa terkadang sesekali ada juga yang terlambat datang, akan tetapi hal tersebut disebabkan adanya alasan penting.

## 2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di pondok pesantren ini?

Secara umum kondisi lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan, meskipun dengan fasilitas seadanya. Karena memang fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Zulhijjah belum cukup memadai, diantaranya; 1) tidak adanya ruang labor untuk mata pelajaran IPA, 2) keadaan ruangan kelas yang kurang kondusif karena tidak sesuainya ruangan kelas dengan jumlah siswa dimana rata-rata siswa berjumlah 40-an, sementara keberadaan kipas angin sangat minim, bahkan ada yang tidak ada. Hal tersebut tentunya berdampak pada suhu ruangan yang tidak nyaman dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dan 3) Minimnya buku-buku pelajaran sehingga guru-guru berusaha sendiri secara mandiri.

Kekurangan-kekurangan di atas, tentunya bisa menghadirkan ketidakpuasan guru-guru dalam mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah. Karena bagaimanapun, fasilitas sangat menunjang dalam pencapaian hasil belajar yang optimal. Akan tetapi, kekurangan-kekurangan tersebut tertutupi dengan kondisi lingkungan yang religius dimana santri-santri hidup berdampingan dengan damai dan taat menjalankan perintah agama. Akhlak santri yang penuh dengan sopan santun terhadap guru-guru, juga menimbulkan rasa senang mengajar di pondok pesantren tersebut. Selain itu pengaturan waktu bekerja dan waktu istirahat juga cukup menyenangkan dan sesuai kebutuhan guru. Artinya dalam mengajar di Pondok Pesantren Zulhijjah, guru-guru diberikan jam mengajar yang proporsional dan juga waktu istirahat yang cukup. Dalam hal pembagian jenis pekerjaan, pihak pimpinan juga tidak otoriter, artinya pimpinan selalu mengajak guru bermusyawarah dalam menentukan jadwal pelajaran, sehingga guru-guru merasa lebih dihargai.

## 3. Apa yang membuat anda merasa puas mengajar di pondok pesantren ini?

Salah satu bentuk kepuasan bekerja yang dirasakan adalah adanya interaksi dan komunikasi yang baik antara sesama guru, santri dan pimpinan pondok. Hubungan antara sesama guru terjadi penuh dengan kebersamaan, saling membantu, menghargai, dan jarang sekali ada keributan yang terjadi di antara sesama guru. Demikian pula dengan santri-santri.

Hubungan guru dengan para santri juga berlangsung cukup kondusif. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal

mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Santripun demikian, budaya pondok pesantren yang terbentuk dari pembelajaran kitab-kitab Islam dan teladan guru-guru, telah mampu membiasakan santri untuk menjadikan seorang guru sebagai orang yang sangat dihormati karena telah memberikan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, rasa hormat santri terwujud melalui interaksi sehari-hari dengan guru yang diiringi dengan kemauan untuk selalu menjalankan apa yang diperintahkan dan ditugaskan oleh guru. Perilaku santri-santri tersebut menjadi salah satu alasan pokok kalau mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah itu menjadi hal yang sangat menyenangkan dan mendatangkan kepuasan tersendiri meskipun secara materi, gaji yang diterima seadanya.

4. Seberapa jauh kebutuhan guru-guru mampu dipenuhi pihak pondok pesantren?

Secara umum, memang pondok pesantren belum mampu memenuhi kebutuhan materi guru-guru secara keseluruhan, sebagaimana diketahui bahwa gaji/upah yang diterima masih jauh dari kata memuaskan. Secara umum jaminan kesejahteraan yang diterima oleh guru-guru di Pondok Pesantren Zuhijjah hanya berupa honor mengajar dan tunjangan bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan.

Akan tetapi, dalam mengajar materi bukanlah tujuan utama kami. Kami telah diajarkan dulu bahwa menurut al-Ghazali menjadi pendidik merupakan profesi yang paling baik, karena hanya satu tingkat di bawah Nabi derajatnya. Segala aktivitas yang berkaitan dengan ilmu adalah sebuah kemuliaan. Oleh karena itu seorang pendidik harus mengikuti teladan yang diberikan oleh Nabi Muhammad saw, yang mengajar ilmu agama secara gratis tanpa mengharapkan imbalan materi. Seorang pendidik hendaklah mengajar karena mengharap keridhoan Allah dan hari akhir semata. Karena mengajar adalah pekerjaan mulia, maka pahala dari Allah lebih besar daripada materi yang diterima saat di dunia.

4. Bagaimana pembinaan dan dukungan dari pimpinan terhadap pekerjaan?

Bentuk pembinaan dan dukungan dari pimpinan terhadap pekerjaan adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan.

#### **Catatan lapangan TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber : Ibu Daryani, SE

Jabatan : Guru SMP Pondok Pesantren Zuhijjah  
Tempat wawancara : Kantor  
Tanggal Wawancara : Sabtu, 6 Juni 2020  
Waktu wawancara : 13.15-14.30 Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

9. Bagaimana kepuasan anda dengan pekerjaan yang anda tekuni? Dan apa faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas mengajar di pondok pesantren ini?

Saya merasa sangat puas bekerja di pondok ini. Rasa puas tersebut muncul karena adanya rasa nyaman. Jadi, kenyamanan memang perlu diperoleh oleh setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa adanya kenyamanan, tentu optimalisasi pekerjaan susah akan diraih. Dengan adanya rasa nyaman, sangat berdampak pada kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Kenyamanan itu sendiri diperoleh dari budaya organisasi yang terbentuk di Pondok Pesantren Zuhijjah. Rasa nyaman itu lahir dari lingkungan Pondok Pesantren yang religius, hubungan dan interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja, perhatian dari pimpinan, dan akhlak santri yang bagus dalam menghargai guru. Dengan begitu, kepuasan bekerja yang saya rasakan membuat saya selalu ceria dan bersemangat, disiplin dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sebagai guru di Pondok Pesantren tersebut.

Bentuk kepuasan bekerja yang dapat juga dirasakan adalah adanya interaksi dan komunikasi yang baik antara sesama guru, santri dan pimpinan pondok. Hubungan antara sesama guru terjadi penuh dengan kebersamaan, saling membantu, menghargai, dan jarang sekali ada keributan yang terjadi di antara sesama guru. Demikian pula dengan santri-santri.

Hubungan guru dengan para santri juga berlangsung cukup kondusif. Guru mengajar dengan penuh kasih sayang dan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami santri meskipun dengan fasilitas yang terbatas. Perilaku santri-santri juga menjadi salah satu alasan pokok kalau mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah itu menjadi hal yang sangat menyenangkan dan mendatangkan kepuasan tersendiri meskipun secara materi, gaji yang diterima seadanya. Motivasi lainnya dalam mengajar di Pondok Pesantren Zuhijjah adalah bisa ikut mempelajari ilmu agama. Karena sebagai guru umum yang tidak memiliki landasan kuat ilmu agama, dengan melihat kehidupan dan pergaulan santri sehari-hari, banyak sekali pelajaran yang diperoleh terutama tentang agama. Selain itu, akhlak dan perilaku santri yang taat dan hormat kepada guru, juga menjadi poin tersendiri yang tidak ditemui di sekolah lain.

## Catatan lapangan

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Kiai Rouhuddin Abdul Madjid, S.Pd.I  
Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad  
Tempat wawancara : Rumah pribadi Pengasuh  
Tanggal Wawancara : Jum'at, 28 Agustus 2020  
Waktu wawancara : 10.<sup>00</sup>-11.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Kapan berdirinya pondok pesantren ini dan siapa pendirinya?

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad didirikan pada tanggal 1 Juni 2003 oleh Bapak KH. M. Rouyani Jamil.

2. Bagaimana sejarah berdirinya pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dibangun di atas tanah wakaf dari Bapak Tego dan Bapak Andrahman. Pemilihan nama *Irsyadul 'Ibad* yang berarti "penuntun hamba", diambil didasari dengan harapan yang sangat besar dari Bapak KH. Rouyani Jamil selaku pimpinan pondok pesantren, agar para santri dan masyarakat yang antusias terhadap pondok pesantren selalu menjadi hamba yang mendapat tuntunan dari Allah SWT, dimana dalam implementasinya, pondok pesantren ini identik dengan kegiatan pendidikan, dan menyantuni santri yang kurang mampu, putus sekolah, atau keterbatasan biaya pendidikan. Pada awal berdiri, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menyelenggarakan sistem pendidikan salafiyah antara Bapak Ky. M Rouyani Jamil sebagai pimpinan bersama 50 orang santri. Sistem pembelajaran salafiyah tersebut berlangsung selama kurang lebih satu tahun. Akan tetapi, tuntutan zaman dan tuntutan masyarakat menginginkan santri yang ahli dalam bidang agama sekaligus mengikuti perkembangan zaman, sehingga tidak termarginal dan terkesan kolot.

3. Lulusan darimana saja tenaga pendidik di pondok pesantren ini?



Guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad merupakan lulusan dari berbagai pondok pesantren dan strata satu (S1) yang mengajar sesuai dengan keahliannya. Tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran pondok adalah lulusan dari berbagai pondok pesantren yang ada di Pulau Jawa, seperti Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, Sarang, Purworejo, dan lainnya. Sementara tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran umum adalah lulusan dari berbagai perguruan tinggi.

4. Apa visi, misi, dan tujuan pondok pesantren ini?

Visi, misi, dan tujuan pondok pesantren ini dapat dilihat detailnya di Profil Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan Buku Kode Etik Santri

5. Seberapa jauh visi dan misi tersebut mampu mempengaruhi budaya pondok pesantren ini?

Visi, misi, dan tujuan pondok pesantren ini menjadi landasan dalam menanamkan nilai-nilai di pondok pesantren ini. Karena itu pemahaman terhadap visi dan misi sangat penting, karena akan berdampak pada pemberlakuan nilai-nilai dalam pola kebiasaan hidup di pondok pesantren ini.

6. Bagaimana cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah di pondok pesantren ini?

Menanamkan doktrin dan pemahaman kepada santri bahwa sejatinya manusia adalah hamba yang diciptakan oleh Allah untuk mengabdikan kepada-Nya. Jadi, di dalam hidup manusia harus menjalankan fungsinya sebagai hamba dengan menjalankan perintah-Nya. Eksistensi tersebut direalisasikan melalui pembelajaran berbasis kitab kuning dan program pembiasaan.

7. Bagaimana kecintaan pondok pesantren ini terhadap ilmu-ilmu agama maupun ilmu-ilmu umum?

Para santri memang diajarkan untuk mencintai ilmu-ilmu agama guna meningkatkan kualitas kemampuan mereka terhadap pemahaman agama Islam, sekaligus mencintai ilmu umum untuk bekal hidup di dunia.

8. Nilai-nilai apa saja yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini?

Nilai-nilai yang dianut dan dikembangkan di pondok pesantren ini merupakan manifestasi dari ajaran al-Qur'an dan Hadis, visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Nilai-nilai tersebut dituangkan menjadi sebuah kebiasaan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan menjadi tuntutan untuk seluruh santri agar mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Nilai yang paling utama diantaranya adalah cara memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah. Berbagai kegiatan seperti membiasakan seluruh santri untuk mengawali setiap perbuatan dengan membaca

basmallah menjadi bukti bahwa santri memandang kehidupan secara keseluruhan sebagai ibadah.

Aktivitas yang dimulai dari bangun tidur, mandi, piket kamar, gotong royong, makan, belajar, shalat berjamaah, mengaji, berinteraksi, sampai tidurnya diyakini bernilai ibadah bila diniatkan karena Allah. Disiplin dan patuh terhadap perintah agama seperti menjalankan shalat lima waktu secara berjamaah tepat waktu, berbuat baik terhadap sesama, berkata-kata sopan, ringan tangan dan saling membantu, saling menghargai, bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah dibebankan dan istiqomah dalam beribadah menjadi bukti bahwa ajaran-ajaran dari al-Qur'an, hadis dan kitab-kitab Islam telah mampu diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari para santri. Selain itu juga ada nilai keikhlasan, kepatuhan, kemandirian, kesederhanaan dan kebersamaan.

9. Bagaimana menanamkan dan menumbuhkan nilai-nilai di pondok pesantren ini?

Nilai-nilai tersebut ditanamkan melalui program pembelajaran, pembiasaan dan pembinaan-pembinaan yang dilakukan secara istiqomah dan kontinyu selama santri tinggal di pondok pesantren.

10. Apa saja jadwal kegiatan harian santri di pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sebagaimana pondok-pondok yang lain, juga memiliki berbagai aktivitas dan kegiatan yang cukup padat dalam kesehariannya. Kegiatan-kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mempunyai dua fungsi yaitu untuk mendalami ilmu-ilmu agama dan untuk merespon perubahan sosial yang terjadi di masyarakat.

Seiring dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berbenah diri sehingga akhirnya lahir sistem lembaga modern yang mengembangkan sistem pendidikan umum dan agama serta keterampilan yang ada di lingkungan masyarakat, dengan tidak mengurangi sistem yang ada pada Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad baik Madrasah Salafiyah, MTs dan MA Irsyadul 'Ibad dengan tujuan untuk mencetak santri yang berpotensi dalam segala bidang, beriman, berakhlakul karimah, unggul dalam berprestasi, dan maju dalam teknologi serta memahami dan melaksanakan nilai-nilai sosial berbangsa dan bernegara.

11. Apa saja kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang mampu mengembangkan budaya organisasi pondok pesantren ini?

Selain pembelajaran formal, saat ini Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga melaksanakan program tahfizh al-Qur'an mulai tahun 2017. Program ini dikhususkan bagi santri-santri yang ingin menghafal al-Qur'an 30 juz dengan ketentuan: orang tua terlebih dahulu sowan kepada pengasuh untuk maksud anaknya mengikuti program tahfizh, program ini harus diselesaikan sampai khatam 30 juz dan tidak diperkenankan putus di tengah jalan, dan khusus untuk santri tahfizh akan diberikan keringanan

dalam belajar formal yang hanya dikhususkan pelajaran yang di UN kan, guna optimalisasi program hafalannya. Para santri tahfidz ini juga akan ditempatkan di asrama khusus santri tahfidz agar tidak terganggu dengan santri-santri lainnya.

12. Bagaimana interaksi dan hubungan antar sesama santri, guru dan pengasuh di lingkungan pondok pesantren ini?

Komunikasi antara kiai dengan santri terjadi selama 24 jam penuh. Artinya, kyai sebagai pengasuh di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berfungsi mengasuh dan mengayomi para santri sebagaimana putra putri sendiri. Interaksi terjadi secara formal dan non formal. Interaksi formal terjadi ketika pembelajaran di kelas atau musholla, dan interaksi non formal terjadi di luar jam pembelajaran. Meskipun demikian, para santri tetap menjaga etika dan sopan santun ketika bertemu dan berbicara dengan kyai. Misalnya ketika meliha kyai akan lewat, bagi santri putra akan segera menyalami, sementara santri putri akan berhenti sambil menundukkan kepala sebagai tanda hormat. Kyai segera menyapa para santri dan menanyakan kabar serta kondisi di asrama. Hal ini menunjukkan keakraban antara kyai dan para santri tetapi tetap dalam batasan dan norma kesopanan.

Jadi, di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad hubungan komunikasi antara kyai, guru dan santri terjalin secara dinamis, dimana masing-masing tetap membuka ruang untuk intensitas komunikasi tetapi masing-masing juga saling memposisikan sesuai dengan porsi, kedudukan dan fungsinya. Hal ini tentunya merupakan manifestasi dari ajaran-ajaran yang telah dipelajari selama ini. Kyai, guru dan santri menyadari posisinya masing-masing, dimana kyai dan guru adalah sumber informasi dan pengetahuan dalam proses pembelajaran. Kyai dan guru menjadi model (*uswah hasanah*) dan sumber rujukan bagi para santrinya. Oleh karena itu, santri sangat menghormati kyai dan gurunya serta patuh dengan semua yang telah diajarkan.

13. Bagaimana jaringan komunikasi dengan masyarakat luas?

komunikasi eksternal merupakan salah satu cara ungtuk mengenalkan budaya Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad kepada masyarakat luas. Komunikasi eksternal yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah mengadakan pengajian selapanan, pengajian mingguan, dan pengajian akbar. Pengajian selapanan dilaksanakan setiap Kamis Kliwon yang diikuti oleh wali santri dan masyarakat. Pengajian ini diisi oleh secara bergantian pengasuh, wakil pengasuh atau mengundang pembicara. Materi yang dibahas berkaitan dengan ibadah praktis dan kajian Islami lainnya. Pengajian mingguan dilaksanakan setiap malam Rabu diikuti oleh masyarakat sekitar, yang diisi oleh Kyai Rou. Abdul Madjid, dengan materi pembacaan *ratib al'atthos* dan kajian keagamaan. Pengajian akbar dilaksanakan setiap akhir tahun ketika acara hafiah, yang biasanya mengundang kyai dari pulau Jawa.

14. Bagaimana kepuasan guru-guru dalam bekerja di pondok pesantren ini?

Kalau dilihat secara umum, guru-guru disini puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas guru-guru. Loyalitas guru-guru pondok pesantren ini dapat terbentuk dilatarbelakangi pada pola dan gaya kepemimpinan kyai yang bisa menjadi teladan (*qudwah*). Dalam hal ini, kyai telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan spiritual yang mampu menebar kebajikan dan mengajak orang-orang untuk mengenal Tuhan secara intensif dengan penuh kasih sayang. Kepribadian seorang kyai yang ngemong dan berkepribadian luhur, mampu mengimplementasikan ajaran Islam yang komprehensif, dimana menjadi figur multitalent. Kyai tidak hanya berperan sebagai pengajar dan pendidik, melainkan juga aktif memecahkan problema yang ada di kalangan guru-guru, menyaring informasi dalam memacu perubahan-perubahan yang ada dalam pesantren, dan menjadi teladan baik dalam perilaku maupun perkataan.

Kedudukan kiai di pondok pesantren ini mampu menjadi pemegang kebijakan dalam menawarkan agenda perubahan sosial keagamaan, baik yang menyangkut masalah interpretasi agama dalam kehidupan sosial maupun perilaku keagamaan santri dan guru-guru, yang kemudian menjadi rujukan. Kiai memainkan peranan yang lebih dari sekedar sekedar pendiri, pemimpin dan seorang guru. Kyai bertindak sebagai seorang pembimbing spiritual agar menjadi manusia yang taat dan memberi nasihat dalam masalah kehidupan pribadi guru-guru, serta memimpin ritual-ritual penting dalam berbagai acara. Keberadaan guru-guru yang bermukim di sekitar lingkungan pondok pesantren, tentunya memudahkan dalam bekerja sama membina dan mengasuh para santri selama 24 jam. Dengan jadwal yang telah diatur, guru-guru tersebut bekerja selama 24 jam dengan penuh keikhlasan dan kesungguhan. Sinergisitas *teamwork* antara kyai dan guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini melahirkan loyalitas yang tinggi yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di pondok pesantren ini. Dan rumah-rumah yang ditempati oleh guru-guru tersebut dibangun atas usaha sendiri dan bukan fasilitas dari pondok pesantren. Pihak pondok hanya menyediakan perumahan untuk guru-guru yang masih lajang.

15. Bagaimana interaksi sosial yang terjadi di pondok pesantren ini?

Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad melanggengkan budaya kekeluargaan dan kebersamaan dalam segala hal. Keberadaan di pondok pesantren menjadi senasib seperjuangan antara sesama guru, dan menganggap santri seperti anak-anak sendiri. Bila ada salah satu yang kesusahan dan membutuhkan bantuan, maka yang lain tidak segan-segan untuk memberikan bantuan. Dari sanalah rasa saling memiliki akan terwujud, sehingga keinginan untuk membangun dan berjuang demi

memajukan pondok pesantren ini akan ada pada setiap diri guru maupun santri.

16. Bagaimana jaminan kesejahteraan guru-guru di pondok pesantren ini?

Sebisa mungkin pihak pondok pesantren memberikan fasilitas-fasilitas lainnya selain honor mengajar, untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru-guru, bila ada dana-dana lain yang bisa digunakan untuk guru-guru, pihak pondok akan membagikan kepada guru-guru. Guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan seperti pembina santri, wakil kepala, dan tugas lain juga akan mendapatkan tunjangan dari pihak pondok. Dan ketentuan sistem penggajian dari pihak pondok pesantren, gaji guru-guru tidak ada pemotongan, meskipun ada ketidakhadiran dari guru-guru tersebut. Ini sebagai bentuk kepedulian pihak pondok berkaitan dengan tunjangan untuk guru-guru.

17. Inovasi-inovasi apa saja yang dilakukan oleh pondok pesantren ini?

Beberapa inovasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, diantaranya: inovasi sistem pembelajaran. Pada awal berdiri tahun 2003, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menyelenggarakan sistem pendidikan salafiyah antara Bapak Ky. M Rouyani Jamil sebagai pimpinan bersama 50 orang santri. Sistem pembelajaran salafiyah tersebut berlangsung selama kurang lebih satu tahun. Seiring dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad berbenah diri sehingga akhirnya lahirlah sistem lembaga modern yang mengembangkan sistem pendidikan umum dan agama serta keterampilan yang ada di lingkungan masyarakat, dengan tidak mengurangi sistem yang ada pada Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad baik ULA, MTs dan MA Irsyadul 'Ibad dengan tujuan untuk mencetak santri yang berpotensi dalam segala bidang, beriman, berakhlakul karimah, unggul dalam berprestasi, dan maju dalam teknologi serta memahami dan melaksanakan nilai-nilai sosial berbangsa dan bernegara.

Inovasi lainnya seperti pengembangan program prioritas yang ditekankan pada kegiatan mendidik para santri agar mampu memahami dan mendalami kitab-kitab klasik (salaf) dan modern (*'ašriyyah*) serta mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Program ini direalisasikan dengan mengadakan aktifitas musyawarah dan kajian kitab-kitab salaf, aktifitas *Mużakarah*, *Muhafazah* dan kegiatan lain yang dinilai mampu merealisasikan dan menyukseskan program prioritas.

Selain itu, dalam rangka mengupayakan peningkatan mutu keilmuan santri, Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga menjalin kerjasama dengan dunia pendidikan yang lebih tinggi jenjangnya dan lembaga pendidikan lainnya, Kerjasama tersebut dilakukan dengan perguruan tinggi yang ada di Propinsi Jambi seperti Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Jambi dan Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari.

Peningkatan profesionalisme guru juga menjadi prioritas program pengembangan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yaitu dengan menjalin kerjasama dengan Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama yang membidangi pendidikan dan Pondok Pesantren lainnya. Dengan kerjasama ini para asatidz memperoleh kesempatan mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan pelatihan-pelatihan. Para Asatidz juga didorong dan diberi kesempatan mengikuti seminar di berbagai bidang yang diselenggarakan beberapa pihak terkait.

Selanjutnya ada inovasi budaya. Pada awalnya budaya yang ada di pondok pesantren ini didominasi oleh budaya Jambi terutama bahasa, dikarenakan sebagian besar santri berasal dari suku Melayu Jambi. Akan tetapi seiring waktu, budaya tersebut perlahan mulai terkikis dan didominasi dengan budaya santri Jawa, seperti penggunaan bahasa Jawa yang menjadi salah satu bahasa wajib di pondok pesantren tersebut, berjalan menggunakan lutut ketika masuk ke *ndalem* (rumah Kyai/guru), membalikkan sandal guru ketika berada dalam sebuah ruangan, menunduk ketika bertemu dengan guru di jalan (untuk santri putri ketika bertemu guru laki-laki atau santri putra ketika bertemu guru perempuan), dan bersalaman dengan mencium tangan bolak balik (bila santri perempuan bertemu guru perempuan atau santri laki-laki bertemu guru laki-laki).

Alasan perbaikan akhlak santri menjadi pemicu inovasi budaya tersebut. Inovasi tersebut juga dilakukan secara bertahap, yang diawali dengan datangnya guru-guru salaf dari pondok pesantren di pulau Jawa, yang memberikan contoh, lalu diikuti oleh santri-santri. Bahkan untuk bahasa Jawa, yang digunakan adalah bahasa Jawa *kromo* (bahasa halus), dimana memang bahasa tersebut dipelajari mufrodatnya (kosa kata) oleh para santri dan dijadikan bahasa wajib dalam keseharian secara bergiliran sebagaimana bahasa Arab dan bahasa Inggris.

18. Apakah pondok pesantren ini memberikan perhatian yang detail terhadap permasalahan yang ada?

Ya, Abah (panggilan untuk KH. Rouyani Jamil Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad) selalu mengingatkan kepada guru-guru baik dalam setiap rapat ataupun ketika sedang berbincang-bincang santai dengan guru-guru, agar menjadikan santri-santri seperti anak sendiri yang perlu untuk diperhatikan semua aktivitas kesehariannya sedetail mungkin, baik yang berkaitan dengan kegiatan di asrama maupun pembelajaran di kelas. Anak-anak adalah amanah yang harus dijaga dan diperhatikan dalam keadaan apapun.

Oleh karena itulah, pihak pondok pesantren telah menerapkan kebijakan pembagian tugas kepada guru-guru terutama yang mukim di sekitar pondok pesantren. Pembagian tugas berkaitan dengan jadwal mengontrol santri-santri dari mulai membangunkan pada subuh hari, mengontrol jama'ah shalat lima waktu, mengontrol santri ketika dalam pembelajaran di kelas, maupun kegiatan-kegiatan rutin lainnya, sampai dengan mengontrol

santri di malam hari ketika hendak tidur. Ini menunjukkan bahwa pondok pesantren telah sangat teliti dalam membina dan membimbing santri-santri.

19. Bagaimana tim kerja/kepengurusan di pondok pesantren ini?

Kepengurusan di pondok pesantren ini sifatnya lebih demokratis, artinya pimpinan merekrut siapa saja yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk menjadi pengurus. Sementara itu tugas kerja dan wewenang kepengurusan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, telah disebutkan secara tertulis di dalam Profil Pondok Pesantren. Tugas kerja dan wewenang yang disebutkan bersifat tugas-tugas secara umum yaitu sebagai pembina dan koordinator, sementara implementasi secara spesifik dilaksanakan oleh OSPI (Organisasi Santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad).

20. Bagaimana stabilitas kerja guru-guru di pondok pesantren ini?

Melalui pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar, aturan-aturan yang dibuat oleh Pondok Pesantren Irsyadul' Ibad menjadi pedoman yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh guru-guru, agar kestabilan prinsip dan kegiatan pondok pesantren tetap terjaga. Guru-guru yang mengajar di pondok pesantren ini, memang sudah dibekali prinsip dasar yang dianut pondok pesantren, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya, guru-guru tersebut harus berpedoman dan berusaha mengembangkan segala hal yang sesuai dengan prinsip dasar tersebut, dimana prinsip dasar tersebut kesemuanya bertujuan untuk mewujudkan santri yang taat yang beragama, beriman dan bertaqwa, mengamalkan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh, serta merealisasikan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. Berbagai kegiatan baik yang berhubungan langsung dengan santri ataupun kegiatan yang berhubungan guru, merupakan implementasi dari pengembangan prinsip-prinsip dasar tersebut.

### **Catatan lapangan**

#### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber	: Ustaz Mukri, S.Pd.I
Jabatan	: Kepala MA Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad
Tempat wawancara	: Rumah pribadi
Tanggal Wawancara	: Jum'at, 28 Agustus 2020
Waktu wawancara	: 13. <sup>00</sup> -13. <sup>45</sup> Wib
Pewawancara	: Ahmad Hariandi
Hasil Wawancara	:

1. Bagaimana kondisi lingkungan, kondisi dan sikap guru-guru yang mengajar di pondok pesantren ini?

Mayoritas guru guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad tinggal di lingkungan pondok, baik yang menempati perumahan yang disediakan oleh pihak pondok maupun yang membuat perumahan di lingkungan sekitar pondok atas biaya pribadi. Sementara untuk guru-guru mata pelajaran umum, sebagian besar tinggal di luar lingkungan pondok pesantren.

Secara akademis, tenaga pendidik yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. Dengan demikian, kualitas dan optimalisasi pembelajaran tentunya dapat dicapai. Meskipun ada beberapa guru yang hanya lulusan Madrasah Aliyah, tetapi mereka merupakan lulusan pondok pesantren, sehingga memiliki kompetensi dalam mengajarkan mata pelajaran diniyah.

Elemen lainnya yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad yang cukup penting adalah rumah pengasuh dan guru-guru. Rumah pengasuh berada tepat sebelum gerbang pondok pesantren. Ini menunjukkan bahwa pengasuh, selain bertugas mengasuh dan mendidik para santri, juga bertugas sebagai penjaga para santri. Kediaman pengasuh yang tepat berada di depan gerbang pondok, mempermudah pengamatan terhadap para santri yang keluar masuk. Sementara itu, rumah-rumah para guru tersebar di sepanjang jalan keluar pondok dan dibelakang masjid/musholla pondok.

Meskipun perumahan para guru tersebut berjajar rapi sepanjang jalan seperti telah diatur, tapi sebenarnya tidak unsur kesengajaan berkaitan dengan rumah-rumah guru tersebut. Perumahan tersebut tidak disiapkan oleh pihak pondok tetapi diusahakan secara mandiri oleh masing-masing guru. Perumahan guru yang disediakan oleh pihak pondok berada di lingkungan pondok pesantren.

## 2. Bagaimana aktivitas santri sehari-hari di pondok pesantren ini?

Aktivitas santri-santri telah diatur dalam tata tertib dan dijadwal sesuai dengan tujuan yang diharapkan pondok pesantren ini. Sehabis shubuh santri akan mengikuti pengajian kitab kuning sesuai jadwal yang telah ditentukan hingga pukul 06.30 WIB. Lalu santri akan kembali ke asrama guna sarapan dan mempersiapkan diri untuk belajar diniyah di Madrasah Salafiyah. Pembelajaran di Madrasah Salafiyah ini dilakukan dengan sistem bandongan di kelas. Madrasah Salafiyah di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menggunakan sistem klasikal yaitu dari kelas 1 sampai dengan kelas 7, yang di dalamnya mempelajari kitab-kitab salaf (kitab kuning) untuk memperdalam pengetahuan agama santri.

Setelah istirahat makan siang dan shalat zhuhur berjamaah, santri akan mengikuti pembelajaran formal (MTs dan MA) dari pukul 13.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB. Pembelajaran formal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini seperti juga sekolah-sekolah formal keagamaan lainnya dimana untuk Mts terdiri dari kelas VII, VIII dan IX, sedangkan MA terdiri dari kelas X, XI dan XII, dengan menggunakan



kurikulum kementerian Agama. Hanya saja mengingat sedikitnya waktu yang digunakan, maka terdapat pengurangan jam dan beberapa materi pelajaran. Contohnya seperti pelajaran Penjas ditiadakan dan diganti dengan olah raga santri pada sore hari. Begitu juga pelajaran SBK diganti dengan kegiatan ekstrakurikuler seperti hadroh dan tilawah. Dominasi pembelajaran formal di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini yang diutamakan adalah mata pelajaran yang di ujikan di kelas akhir.

3. Apa saja pakaian seragam yang digunakan santri di pondok pesantren ini?

Pakaian seragam yang digunakan santri di Madrasah Salafiyah adalah baju atasan putih dan bawahan sarung. Sementara untuk MTs dan MA pakaian seragamnya meliputi: baju atas putih dan bawahan biru/abu-abu, baju batik dan celana/rok, baju pramuka, dan baju olah raga.

4. Bagaimana kondisi dan sikap guru dalam bekerja di pondok pesantren ini?

Alhamdulillah guru-guru yang mengajar di pondok pesantren ini memiliki dedikasi yang cukup tinggi. Dedikasi guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini terlihat dari: tingginya semangat guru-guru dalam mengabdikan diri, yang ditunjukkan dengan pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran selama 24 jam ful dalam mengurus dan membimbing santri-santri. Guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini, tidak hanya mengajar di kelas. Akan tetapi juga dengan suka rela mau membimbing dan membina kegiatan-kegiatan santri maupun mengatasi problematika yang dialami santri, seperti mengontrol santri di siang atau malam hari, membangunkan santri ketika subuh, mengontrol shalat berjama'ah dan kegiatan-kegiatan lainnya. Guru-guru bekerja sesuai tugas yang telah diberikan.<sup>665</sup>

5. Bagaimana kondisi lingkungan dan fasilitas dalam menunjang optimalisasi pembelajaran?

Lingkungan di pondok pesantren ini cukup kondusif dalam optimalisasi pembelajaran. Karena lokasinya yang saling berdekatan. Keberadaan asrama santri di dekat ruang belajar, mempermudah santri-santri dalam mengikuti pembelajaran dan juga mempermudah pengontrolan terhadap aktivitas belajar santri. Fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad sudah cukup memadai, hanya saja belum optimal dalam pemanfaatannya, seperti labor IPA, labor PAI dan labor Komputer. Sementara ruang guru masih belum lengkap peralatannya, seperti kursi dan meja guru dan lemari.

6. Bagaimana interaksi dan komunikasi di pondok pesantren ini?

---

<sup>665</sup>Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I tanggal 17 September 2020

Interaksi sosial yang terjalin di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ini mewujudkan kerja sama dan kebersamaan, proses penyesuaian individu, proses akulturasi budaya dan usaha-usaha untuk meredakan perbedaan antar individu yang ada baik dari pihak guru maupun santri demi mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kerja sama memang menjadi budaya yang sudah mengakar di pondok pesantren ini. Kerjasama mewujudkan tolong menolong dan gotong royong. Proses penyesuaian individu diperlukan karena banyaknya perbedaan yang lahir dalam komunitas pondok pesantren ini. Latar belakang suku dan budaya yang beragam memerlukan penyesuaian diri dengan menyingkirkan ego dan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama.

#### 7. Bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan?

Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, seperti pembinaan yang dilakukan ketika ada rapat-rapat majelis guru yang berupa nasehat-nasehat dan saran-saran berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih mengedepankan nilai-nilai Islami, atau pembinaan yang dilakukan ketika dalam suasana non formal seperti sedang mengobrol di kantor. Dan pembinaan seperti itu dirasakan lebih berarti bagi guru-guru dibandingkan pembinaan yang sifatnya terstruktur seperti masuk ke kelas-kelas melihat guru mengajar. Tetapi meskipun demikian bukan berarti pimpinan lepas tangan begitu saja dengan kinerja guru-gurunya. Oleh karena itu pembinaan tetap dilakukan secara kontinyu. Seperti arahan-arahan yang diberikan setiap rapat bulanan, atau ketika sedang dalam suasana santai.

Bentuk pembinaan lainnya adalah ketika ada permasalahan dari guru-guru, baik yang sifatnya pribadi ataupun ketika ada konflik dan kesalahpahaman diantara guru-guru. Dalam hal ini, biasanya pihak pimpinan akan meluangkan waktu khusus demi menangani permasalahan-permasalahan tersebut dan akan diselesaikan secara kekeluargaan.

### **Catatan lapangan**

#### **TRANSKIP WAWANCARA**

Nama Narasumber : Fifi Roviana, walidatus Solihah dan Khoirunnisa  
Jabatan : Santri kelas VII Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad  
Tempat wawancara : Aula  
Tanggal Wawancara : Selasa, 7 September 2020  
Waktu wawancara : 10.<sup>00</sup>-11.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

#### 1. Nilai-nilai apa saja yang dianut di pondok pesantren ini?

Semua hal yang diajarkan dalam al-Qur'an dan hadis dan kitab-kitab salaf. Diantaranya cinta ilmu agama. Mencintai ilmu agama adalah wujud dari

cinta kepada Allah dan Rasulnya. Dengan mencintai ilmu agama, maka kita akan selalu rindu dan senang belajar agama. Dengan semakin dalam mempelajari agama, maka akan membuat kita semakin mengenal Allah dan Rasulnya hingga akhirnya kita akan mencintai Allah dan Rasul-Nya. Bentuk lain cinta kepada ilmu-ilmu agama, adalah hormat dan patuh kepada kyai dan para guru. Sebab dari para kyai dan gurulah, santri mengenal ilmu-ilmu agama. Menghormati, memulyakan dan mencintai mereka tentunya akan mendatangkan keberkahan ilmu yang kita pelajari dan mengantarkan rasa cinta kepada Allah dan Rasul-Nya.

Selain itu ada juga nilai kebersamaan. kebersamaan di kalangan para santri merupakan sebuah anugerah, karena dengan kebersamaan akan menjadikan para santri lebih bersabar, lebih perduli terhadap orang lain, toleran, tidak egois, mudah memaafkan, saling berbagi dan saling pengertian, serta mempunyai hati yang selalu ber *husnuzon* jauh dari prasangka buruk terhadap sesama. Dalam kebersamaan ini tidak ada perbedaan kasta dan kedudukan, semuanya sama, yang kaya tidak perlu merasa sombong dan yang miskin tidak pula harus bersedih hati.

2. Program apa yang diterapkan di pondok pesantren ini selain pembelajaran formal?

selain pembelajaran formal, saat ini Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad juga melaksanakan program tahfizh al-Qur'an mulai tahun 2017. Program ini dikhususkan bagi santri-santri yang ingin menghafal al-Qur'an 30 juz dengan ketentuan: orang tua terlebih dahulu sowan kepada pengasuh untuk maksud anaknya mengikuti program tahfizh, program ini harus diselesaikan sampai khatam 30 juz dan tidak diperkenankan putus di tengah jalan, dan khusus untuk santri tahfizh akan diberikan keringanan dalam belajar formal yang hanya dikhususkan pelajaran yang di UN kan, guna optimalisasi program hafalannya. Para santri tahfidz ini juga akan ditempatkan di asrama khusus santri tahfidz agar tidak terganggu dengan santri-santri lainnya.

3. Apa saja budaya yang khas di pondok pesantren ini?

Budaya khas yang ada di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad dan tidak dijumpai di pondok pesantren lainnya adalah adanya zikir dan wirid ba'da shalat fardhu yang berbeda-beda setiap shalatnya.

Budaya khas lainnya adalah bahasa. Penggunaan bahasa di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah diatur sedemikian rupa sesuai dengan jadwal yang berlaku. Bahasa yang digunakan di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad ada 4 macam yaitu: bahasa Indonesia, bahasa Arab, bahasa Inggris, dan bahasa Jawa. Bahasa Indonesia digunakan ketika dalam pembelajaran formal. Sementara bahasa Arab, bahasa Inggris dan bahasa Jawa digunakan di kalangan secara bergantian setiap minggunya sebagai bahasa komunikasi non formal. Seperti bila minggu ini menggunakan bahasa Arab, minggu besok bahasa Inggris dan minggu depannya lagi bahasa Jawa. Untuk memperbanyak perbendaharaan kosa

kata, diadakan muhadatsah (percakapan dan penyampaian kosa kata) setiap hari sabtu dan minggu

### Catatan lapangan

#### TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ustaz Sopiyan, S.Pd.I  
Jabatan : Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad  
Tempat wawancara : Rumah pribadi  
Tanggal Wawancara : senin, 12 Oktober 2020  
Waktu wawancara : 10.<sup>00</sup>-11.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Apa saja corak/ciri khas atau simbol khas yang ada di pondok pesantren ini?

Corak yang dianut oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menjadikan kitab-kitab salaf sebagai simbol tersendiri yang tidak dapat ditinggalkan sebagaimana pondok pesantren lainnya. Hal ini terlihat dari pembelajaran Madrasah Salafiyah yang diajarkan di pagi hari dan kesemuanya menggunakan kitab kuning. Bahkan untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam memahami kitab kuning, tidak hanya menggunakan metode bandongan dan sorogan, tetapi juga melaksanakan kegiatan musyawarah kitan setiap malam sehabis Isya. Kegiatan ini dilaksanakan secara kelompok dan bergiliran dipandu oleh guru dan santri senior.

Jadi, dalam musyawarah kitab ini para santri berdiskusi tentang satu materi dalam satu kitab, dimana awalnya santri membaca dan menerjemahkan, lalu mendiskusikan susunan l'rab berdasarkan kaidah tata bahasa Arab (nahwu/sharaf), setelah itu baru mendiskusikan makna dari kalimat tersebut serta menyimpulkan kandungan isinya. Dengan musyawarah ini diharapkan santri lebih mumpuni dalam mempelajari kitab-kitab kuning.

2. Apa motivasi anda mengajar di pondok pesantren ini?

Menjadi guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad menumbuhkan keterikatan yang kuat sehingga memotivasi untuk lebih mengenal dan mencintai pondok pesantren ini. Dengan mencintai maka akan menumbuhkan rasa memiliki sehingga menjadi motivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengerahkan tenaga dan pikiran dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad.

Peran sentral kyai disini mampu menggerakkan guru-guru dalam menjalankan kewajibannya di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad. Keberadaan guru-guru di pondok pesantren ini penuh dengan kebersamaan, dimana kepemimpinan Kyai pondok pesantren ini mampu membangun *teamwork* yang solid dan loyal dalam keberlangsungan proses pembelajaran santri pondok pesantren. Guru-guru melihat kyai

sebagai seorang figur yang mampu menjadi teladan, yang tidak hanya memimpin tetapi juga membimbing, membina, dan mendidik guru-guru dengan penuh kasih sayang. Hal inilah yang membuat guru-guru dengan ikhlas mau dan betah mengajar selama bertahun-tahun di pondok pesantren ini. Penanaman nilai-nilai keagamaan yang berbasis ketuhanan dan keberkahan menjadi doktrin yang melekat dalam diri guru-guru sehingga melahirkan sikap setia dan patuh yang terwujud dengan kecintaan terhadap apa yang dikerjakan, bekerja dengan tekun, kritis, mendukung dan patuh pada peraturan yang ada.

### 3. Bagaimana sikap guru dalam bekerja di pondok pesantren ini?

Sikap guru yang nampak adalah dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Indikasi yang menunjukkan dedikasi guru-guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah memiliki jiwa menyenangkan. Sebagai guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan, akan tetap menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan pekerjaan seberat apapun tanggung jawab pekerjaan itu. Dengan demikian diharapkan akan tercipta suasana kerja yang nyaman, karena gaji yang besar saja tidak bisa menjadi ukuran bagi kenyamanan dalam bekerja. Karena itu, guru-guru disini pasti akan berusaha bersikap menyenangkan agar tercipta suasana nyaman.

Saya pribadi tidak terlalu menganggap honor mengajar di Pondok Pesantren sebagai tujuan utama. Bagi saya tujuan utama adalah membagikan ilmu kepada santri-santri agar mendapatkan amal jariyah. Guru-guru di pondok pesantren ini sangat menyadari bahwa segala aktivitas yang berkaitan dengan ilmu adalah sebuah kemuliaan. Oleh karena itu seorang pendidik harus ikhlas mengajarkan ilmu tanpa mengharap imbalan materi. Imbalan pahala dari Allah menjadi jaminan kesejahteraan dunia dan akhirat. Meskipun tidak munafik, kalau materi juga dibutuhkan oleh guru-guru, akan tetapi keikhlasan dan rasa syukur dengan apa yang telah dicapai sebesar apapun itu, akan mendatangkan keberkahan hidup yang melahirkan rasa cukup dan puas.

### 4. Bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap guru-guru?

Pembinaan yang dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad terhadap guru-guru lebih intensif. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengajian rutin khusus untuk guru setiap malam Rabu. Pengajian tersebut bertujuan untuk memperdalam pemahaman agama guru-guru. Pengajian tersebut diisi oleh pimpinan dan wakil pimpinan berkaitan dengan kitab-kitab salaf, dimana sifatnya lebih banyak berdiskusi dan tanya jawab.

### 5. Menurut Bapak, bagaimana kualitas guru-guru yang mengajar di pondok pesantren ini?

Kualitas diri guru-guru yang mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, dapat dilihat kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh guru-guru.

Guru-guru yang mengajar Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad mayoritas memiliki kompetensi sesuai dengan materi yang diajarkan. Setiap ada guru-guru yang akan mengajar ke pondok pesantren ini, pihak pondok pesantren selalu melihat terlebih dahulu latar belakang pendidikannya. Karena kesesuaian pendidikan dengan mata pelajaran yang akan diajarkan sangat menentukan kualitas hasil pembelajaran yang dihasilkan. Guru-guru di Madrasah Salafiyah yang mengajar dengan merujuk kitab-kitab salaf, memang lulusan dari pondok pesantren, sehingga dapat diakui kemampuannya dalam menguasai kitab kuning. Guru-guru yang mengajar tahfizh adalah *hafiz/hafizah* yang sudah hafal 30 juz al-Qur'an. Demikian juga guru-guru mata pelajaran formal, rata-rata adalah lulusan dari perguruan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

6. Bagaimana interaksi dan komunikasi di pondok pesantren ini?

Interaksi sosial merupakan hal yang tidak mungkin dihindari dalam kehidupan sehari-hari. Karena sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan orang lain untuk menunjang kehidupannya. Demikian juga di pondok pesantren ini, sebagai sebuah komunitas, seluruh elemen yang ada di dalam pondok pesantren bersinergi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dengan berinteraksi dan berkomunikasi satu dan lainnya.

## Catatan lapangan

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama Narasumber : Ibu Rumiseh, S.Pd.I dan Bapak Sahadat, S.Pd.I  
Jabatan : Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad  
Tempat wawancara : Rumah pribadi  
Tanggal Wawancara : Senin, 12 Oktober 2020  
Waktu wawancara : 13.<sup>00</sup>-13.<sup>45</sup> Wib  
Pewawancara : Ahmad Hariandi  
Hasil Wawancara :

1. Bagaimana sikap anda dalam bekerja di pondok pesantren ini?

Selaku salah satu guru di Pondok Pesantren Irsyadul, meskipun kedudukan sebagai guru honorer dan guru swasta, tetapi tidak menyurutkan integritas diri dalam bekerja dan mengajar di pondok pesantren ini. Sebagai salah satu guru yang mengajar di pondok ini, kejujuran dan kesetiaan menjadi bekal utama agar dapat menjadi teladan bagi santri-santri. Selain itu melakukan segala sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku juga menjadi disiplin diri yang harus selalu dijaga dan dilaksanakan.

Mengajar di pondok pesantren ini mendatangkan kepuasan lahir batin yang tidak diperoleh mengajar di tempat lain. Kepuasan itu datang dari hubungan sosial yang terjalin di pondok ini, baik hubungan dengan

santri, dengan sesama guru maupun dengan pihak pimpinan dan pengasuh pondok pesantren. Kebersamaan, saling menghargai dan saling tolong menolong selalu menjadi budaya utama yang dijaga bersama.

Padahal bila melihat dari honor yang diperoleh tidaklah seberapa. Diketahui bahwa gaji pokok tertinggi yang diterima oleh guru-guru di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad adalah sejumlah Rp. 2.000.000,-. Akan tetapi, perhatian dari pimpinan yang cukup tinggi terhadap guru-guru juga menjadi salah satu alasan guru-guru betah mengajar disini. Diantaranya adanya gaji tambahan bila guru tersebut juga mengajar kitab dan al-Qur'an di luar jam wajib dan membimbing ekstrakurikuler santri ataupun menjadi pembina santri. Honor tersebut ditambah lagi dengan jatah catering santri yang telah dibagi kepada guru-guru yang sudah berumah tangga dan bermukim di sekitar lingkungan pondok pesantren. Sementara untuk guru-guru yang belum berkeluarga memperoleh jatah konsumsi dari pihak pondok pesantren. Selain itu guru-guru yang tidak mendapat jatah catering juga diberikan wewenang untuk membuat usaha lain seperti ternak lele, ayam, sapi, kambing, dan membuka bengkel serta fotocopi, yang pembagiannya telah disepakati dengan pihak pondok pesantren.

Hal senada juga ditegaskan oleh Ustaz Syahadat, S.Pd.I. Menurut beliau mengajar di pondok pesantren ini harus selalu berpikir positif (*husnuzan*), istiqomah, jujur dan menepati janji, menjauhi sifat munafik (konsisten antara kata dan perbuatan), menjaga prinsip dan nilai-nilai yang diyakini, melakukan sesuatu dengan benar walau dalam kondisi yang sulit, bersikap sopan, berusaha memperbaiki dan tidak mengulangi kesalahan, demokratis dan menghargai pendapat orang lain. Itu adalah bentuk bentuk integritas guru-guru di pondok pesantren ini.

2. Bagaimana lingkungan, interaksi dan kondisi di pondok pesantren ini sehingga membuat anda puas dan betah mengajar disini?

Selaku salah satu guru yang menetap di pondok pesantren, lingkungan pondok pesantren yang religius, dengan kehidupan santri yang penuh dengan kemandirian dan kesederhanaan, ditambah lagi pembiasaan nilai-nilai Islami yang termanifestasi dari akhlak santri, menjadikan guru-guru yang mengajar bersemangat dan mencintai pekerjaan mengajar di pondok pesantren ini. Banyak perbedaan signifikan yang ditemui di pondok pesantren ini terutama dari santri-santrinya yang tidak ditemui di sekolah-sekolah luar. Hal itulah yang menjadi motivasi bekerja.

Akhlak santri-santri di pondok pesantren ini sangat berbeda dibandingkan siswa-siswa di sekolah umum. Bahasa dan tingkah laku yang santun, taat dan patuh pada perintah guru, belajar dan beribadah dengan sungguh-sungguh dan tekun, dan ditambah dengan kemandirian serta kesederhanaan mereka sebagai santri, menjadi daya tarik dan nilai plus. Realitas tersebut yang menjadi salah satu alasan pokok mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, menjadi hal yang sangat menyenangkan

dan mendatangkan kepuasan tersendiri bagi guru-guru meskipun secara materi dan gaji yang diterima seadanya.

Meskipun saya adalah guru dengan latar belakang umum yang kurang memahami ilmu agama, akan tetapi mengajar di Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad telah menanamkan niat untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki guna disampaikan kepada santri agar bermanfaat tanpa memandang besaran honor yang diterima. Mengajar di pondok memiliki nilai tersendiri dibandingkan mengajar di sekolah lain. Mengajar di pondok menimbulkan kenyamanan tersendiri yang tidak bisa dinilai dengan materi. Jadi, meskipun honor yang diterima kurang memadai, akan tetapi terasa keberkahan dalam memanfaatkan honor tersebut.



**DOKUMENTASI**  
**PONDOK PESANTREN ZULHIJJAH**  
**TERATAI MUARA BULIAN**



Plang Merk PP. Zulhijjah/Jalan masuk PP. Zulhijjah



Wawancara dengan Ustaz KH. MN. Perlindungan Hasibuan (Pimpinan/Pengasuh Pondok Pesantren Zulhijjah Teratai Muara Bulian)

Daftar Gaji Guru PP. Zulhijjah

No	Nama	Uang Pokok	Uang Murni	Uang Tunjangan	Uang Lembur	Uang Sisa	Uang Lain	Uang Total
1	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
2	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
3	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
4	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
5	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
6	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
7	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
8	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
9	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
10	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
11	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
12	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
13	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
14	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
15	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
16	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
17	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
18	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
19	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
20	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
21	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
22	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
23	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
24	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
25	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
26	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
27	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
28	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
29	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
30	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
31	M. Alif Hani	300.000	2.370.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000

Daftar Gaji Guru PP. Zulhijjah



Wawancara dengan Ustaz Mukhlisin, S.HI (guru PP. Zulhijjah)





Wawancara dengan Kabid Kesiswaan/guru PP. Zulhijjah



Wawancara dengan Ibu Fakinah Herliani, S.Sy, M.Sy (Bendahara/guru PP. Zulhijjah)



Plang 17 kultur Pondok Pesantren Zuhijjah

**DOKUMENTASI**  
**PONDOK PESANTREN DARUSY**  
**SYAFI'İYAH KAMPUNG PULAU**  
**PEMAYUNG**





Wawancara dengan Ustaz KH. Muhammad Danial, M.Pd (Pimpinan Pondok Pesantren Darusy Sayfi'iyah Kampung Pulau Pelayung)



## Pendiri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah Kampung Pulau Pemayang



Wawancara dengan Ustaz Dedi Arianto dan Ustaz Yahya (Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah)





Wawancara dengan Ustaz Sugeng Riyadi, S.Sos.I, Ustaz Dedi Ariyanto dan Ustaz Yahya (Guru Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah)

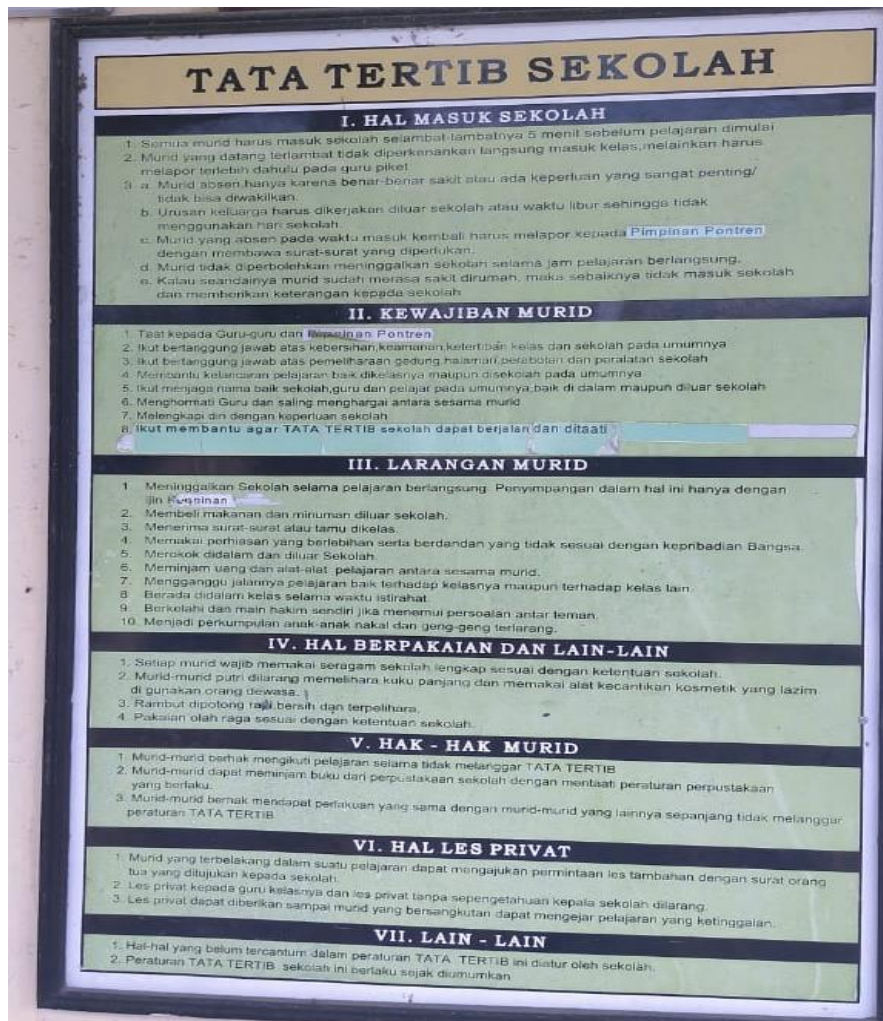


Asrama santri putri Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah





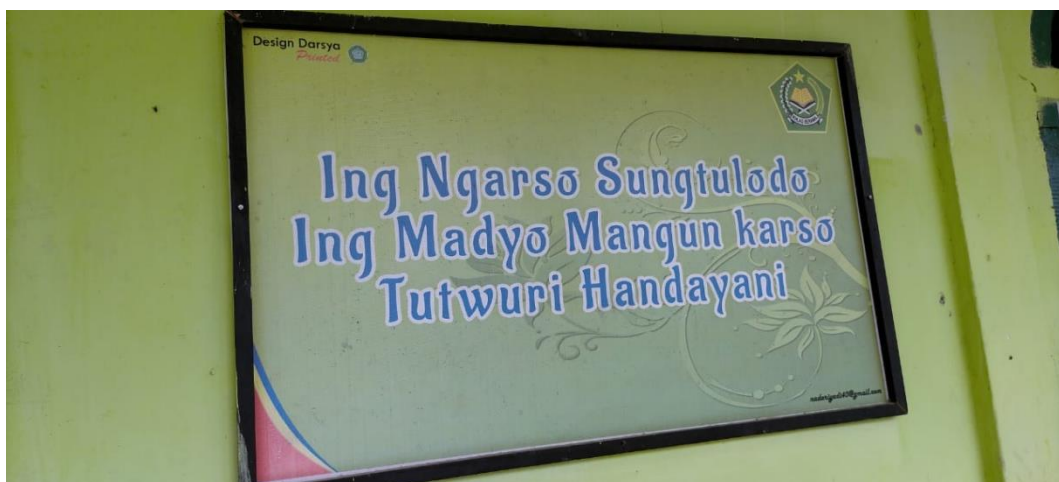
Diantara bangunan asrama santri putra Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah



Plang Tata Tertib Podok Pesantren Darusy Syafi'iyah







Simbol-simbol (Plakat motivasi) di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah



Plakat syarat pengambilan ijazah di Pondok Pesantren Darusy Syafi'iyah

**DOKUMENTASI**  
**PONDOK PESANTREN IRSYADUL 'IBAD**  
**SIMPANG KUBU KANDANG**  
**PEMAYUNG**



Pendiri (Pimpinan dan Wakil Pimpinan Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad Simpang Kubu Kandang Pematang)



Wawancara dengan Kiai Rouhuddin Abdul Majid, S.Pd.I (Wakil Pimpinan/Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, Simpang Kubu Kandang Pematang)





Wawancara dengan Ustaz Sahadat S.Pd.I (Bendahara/Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad)





Wawancara dengan Ustaz Mukri, S.Pd.I (Kepala MTs/Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad)



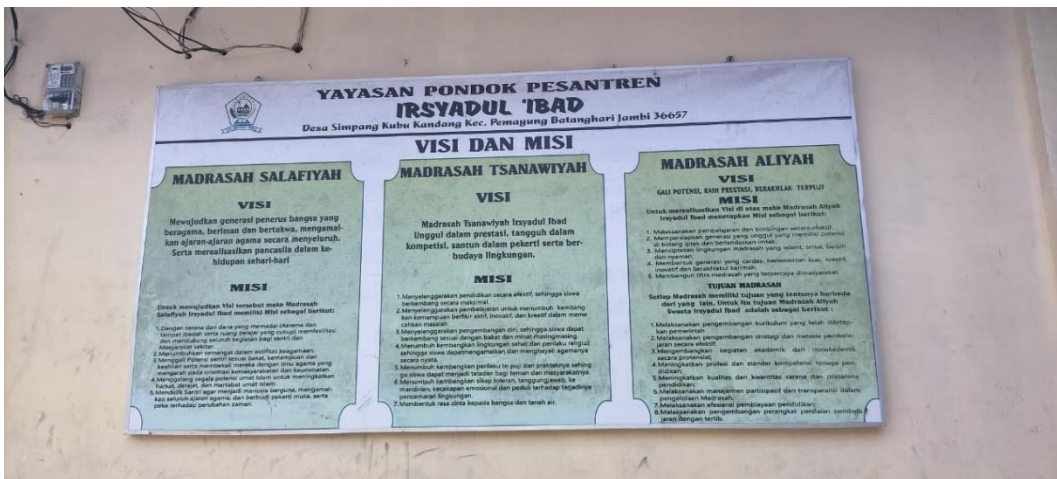
Bersama Kiai Rouhuddin Abdul Majid, S.Pd.I (Wakil Pimpinan/Pengasuh Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad, Simpang Kubu Kandang Pemayangung)



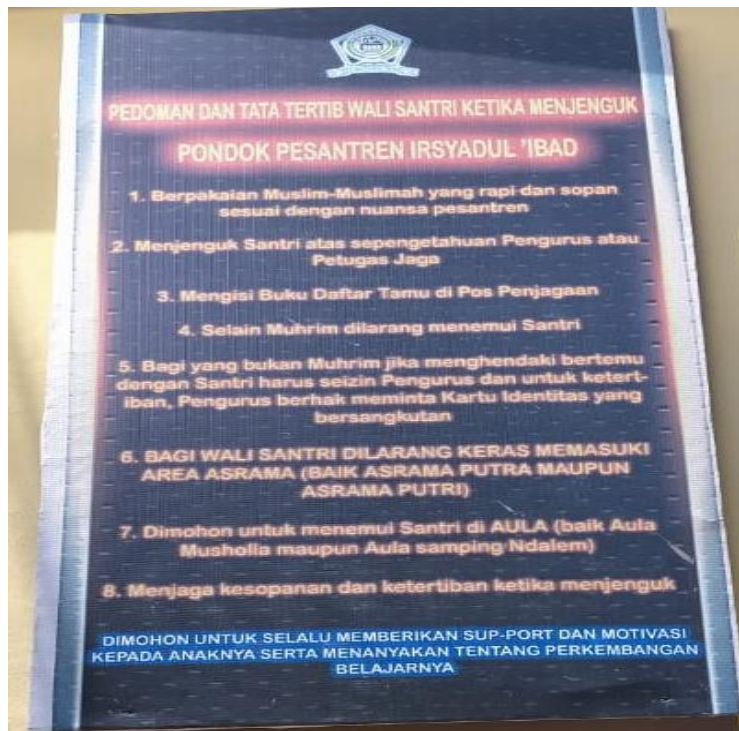
Bersama Ustaz Sopiyan, S.Pd.I dan Ustaz Mukri, S.Pd.I (Guru Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad)



Wawancara dengan santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad (Fivi Rofiana dan Khoirunnisa)



Plang Visi dan Misi Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad



Pedoman dan tata tertib wali santri Pondok Pesantren Irsyadul 'Ibad





**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM  
PONDOK PESANTREN ZULHIJJAH**

Alamat: Jl. Gajah Mada, RT 17 Kelurahan Teratai Kec. Muara Bulian, Kab. Batang Hari

**SURAT KETERANGAN**

Nomor :

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pondok Zulhijjah, menerangkan bahwa:

Nama : AHMAD HARIANDI  
Pekerjaan : Mahasiswa Doktoral UIN STS Jambi  
NIM : DMP.18.220  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Jl. Gajah Mada RT 23 Kel. Teratai Kec. Muara Bulian Kab. Batanghari

Yang bersangkutan telah selesai mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Zulhijjah, terhitung dari tanggal 21 April 2020 s.d 21 Oktober 2020 guna penulisan Disertasi dengan judul *"Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari."*

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



Muara Bulian, 29 Juni 2021

Pimpinan

KH. MN. Parlindungan Hasibuan



YAYASAN DARUSY SYAFIIYAH  
**PONDOK PESANTREN DARUSY SYAFIIYAH**  
DESA KAMPUNG PULAU KECAMATAN PEMAYUNG

Jln. Jambi – Muara Bulian KM. 46 Desa Kampung Pulau - Kodepos : 36657  
Email : ponpesdarsya@gmail.com / HP.0852-6790-9040

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : *19* /PP-DS/KET/06/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pondok Darusy Syafi'iyah,  
menerangkan bahwa:

Nama : **AHMAD HARIANDI**  
Pekerjaan : Mahasiswa Doktoral UIN STS Jambi  
NIM : DMP.18.220  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Jl. Gajah Mada RT 23 Kel. Teratai Kec. Muara  
Bulian Kab. Batanghari

Yang bersangkutan telah selesai mengadakan penelitian di Pondok  
Pesantren Darusy Syafi'iyah, terhitung dari tanggal 21 April 2020 s.d 21  
Oktober 2020 guna penulisan Disertasi dengan judul ***"Budaya Organisasi  
dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di  
Kabupaten Batang Hari."***

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipergunakan sebagai mana mestinya.

Batang Hari, 29 Juni 2021

Pimpinan,



**KH. M. Danial, M.Pd**



# المعهد الإسلامي ارشاد العباد PP. PŪTRA-PŪTRI IRSYADUL 'IBAD

Alamat : Jln. Jambi-Ma. Bulian KM. 41 RT. 01 Desa Simp. Kubu Kandang Kecamatan  
Pemayang Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi Kode Pos. 36657

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 034/SK-PP/II/SKK/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Pondok Irsyadul 'Ibad,  
menerangkan bahwa:

Nama : AHMAD HARIANDI  
Pekerjaan : Mahasiswa Doktoral UIN STS Jambi  
NIM : DMP.18.220  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Jl. Gajah Mada RT 23 Kel. Teratai Kec. Muara  
Bulian Kab. Batanghari

Yang bersangkutan telah selesai mengadakan penelitian di Pondok  
Pesantren Irsyadul 'Ibad, terhitung dari tanggal 21 April 2020 s.d 21 Oktober  
2020 guna penulisan Disertasi dengan judul **"Budaya Organisasi dalam  
Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di  
Kabupaten Batang Hari."**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipergunakan sebagai mana mestinya.

Muara Bulian, 29 Juni 2021

Pimpinan



K. Mhd. Raouhuddin Abd. Majid, S.Pd.I



**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA  
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

NOMOR : B-788/P./SK/PP.00.9/04/2019

**TENTANG  
JUDUL DAN PROMOTOR DISERTASI  
MAHASISWA PROGRAM DOKTOR PASCASARJANA  
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

**DIREKTUR PASCASARJANA  
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

- Menimbang** : 1. Bahwa perlu menindaklanjuti proses penyelesaian studi mahasiswa program doktor Pascasarjana UIN STS Jambi melalui pelaksanaan proses penelitian dan laporan penulisan disertasi.  
2. Bahwa perlu ditetapkan judul dan promotor disertasi mahasiswa program doktor Pascasarjana UIN STS Jambi untuk keperluan dalam menyelesaikan laporan penelitian disertasi tepat pada waktunya.  
3. Bahwa judul disertasi yang tercantum dalam surat keputusan ini layak untuk diteliti oleh mahasiswa dalam proses penyelesaian studi sesuai dengan program studi dan konsentrasi, serta keilmuan yang dikembangkan.  
4. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat untuk ditunjuk sebagai promotor disertasi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.  
2. Undang-undang nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan negara;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum  
4. Peraturan menteri agama RI nomor 30 tahun 2017 tentang Statuta UIN STS Jambi  
5. Keputusan menteri agama RI nomor 134/PMK.06/2005 tentang pedoman pembayaran dan pelaksanaan anggaran pendapatan belanja negara;  
6. Keputusan menteri keuangan nomor 429/KMK.05/2009 tentang penetapan IAIN STS Jambi pada Departemen Agama sebagai Instansi pemerintah yang menetapkan pengelolaan BLU;  
7. Peraturan menteri agama RI nomor 2 tahun 2006 tentang mekanisme pelaksanaan pembiayaan atas beban anggaran dan belanja di lingkungan Departemen Agama;  
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
9. Surat Keputusan Rektor UIN STS Jambi Nomor: 17 Tahun 2018 tanggal 2 Januari 2018, tentang pengangkatan Kuasa Penggunaan Anggaran, Pejabat Pembuat Komitmen RM/BLU, Pejabat Pembuat Komitmen Khusus Dana SBSN, Pejabat Penanda Tangan SPM, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Penerimaan UIN STS Jambi Tahun Anggaran 2018
- Memperhatikan** : 1. Surat permohonan mahasiswa tersebut pada tanggal 4 April 2019 tentang pengajuan permohonan usulan calon promotor disertasi.  
2. Kesepakatan pimpinan Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 4 April 2019 tentang redaksi judul dan penetapan promotor disertasi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI TENTANG JUDUL DAN PROMOTOR DISERTASI MAHASISWA PROGRAM DOKTOR PASCASARJANA UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
- Pertama** : Judul disertasi "Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Provinsi Jambi" Saudara Ahmad Hariandi NIM. DMP18220 program studi Manajemen Pendidikan Islam.
- Kedua** : Promotor disertasi yang ditunjuk adalah:  
1. Prof. Drs. H. Hasbi Umar, MA., Ph.D  
2. Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd
- Ketiga** : Kepada mahasiswa yang bersangkutan diharapkan untuk segera mencari masukan dari promotor yang telah ditunjuk agar segera melaksanakan proses bimbingan menurut kepentingan penelitian/penulisan laporan disertasi dimaksud.
- Keempat** : Kepada masing-masing promotor disertasi yang telah ditunjuk akan diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diperbaiki seperlunya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini.
- KUTIPAN** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dimaklumi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : JAMBI  
PADA TANGGAL : 5 April 2019  
Direktur

  
Prof. Dr. H. A. Husein Ritonga, MA  
NIP. 19580702 198603 1 003



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Rektor UIN STS Jambi (sebagai laporan)
2. Prof. Drs. H. Hasbi Umar, MA., Ph.D (Promotor)
3. Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd (Promotor)
4. Saudara Ahmad Hariandi (Promoventus)



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. R.M. Nur Admadibrata No. 5 Telanai Pura Jambi  
Telp. 0741 - 62455 Fax. 0741 - 62455

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR: 151 /DPM-PTSP-6.2/RP/V/2020

- I. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
3. Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- II. Memperhatikan : Surat Direktur Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Nomor: B-940/P/PP.009/04/2020 tanggal 21 April 2020 perihal Izin Penelitian **an. Ahmad Hariandi**.

Kepala DPM PTSP Provinsi Jambi memberi rekomendasi kepada:

1. Nama : **Ahmad Hariandi**.
2. Jabatan/Pekerjaan : Mahasiswa S3, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Identitas/NIM/KTP : DMP.18220.
4. Alamat : Jl. Gajah Mada RT.23, Kel. Teratai, Kec. Muara Bulian, Kab. Batanghari, Prov. Jambi.
5. Untuk : Mengadakan Riset/penelitian dengan judul "**Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah Di Provinsi Jambi**". Rekomendasi Penelitian ini berlaku sejak: **12 Mei s.d 21 Oktober 2020** sebagai bahan untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah/Skripsi/Tesis/Disertasi.
6. Ketentuan : Terlampir

Demikian rekomendasi ini dibuat dan mulai berlaku sejak tanggal yang ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya.



Diterbitkan di Jambi  
pada tanggal 12 Mei 2020

**KEPALA DINAS,**

**IMRON ROSYADI, S.Sos, M.Si**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19710510 199703 1 008

**Tembusan:**

1. Gubernur Jambi (sebagai laporan).  
2. Kaban Kesbangpol Provinsi Jambi.



**CHECKLIST PENDAFTARAN UJIAN DISERTASI TERBUKA  
PENDEKATAN KUALITATIF**

**Nama/NIM** : Ahmad Hariandi / DMP. 18.220  
**Prodi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**No. Telp/HP** : 085213067953  
**Judul Disertasi** : Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari

No	Aspek Verifikasi	Catatan Perbaikan
<b>A</b>	<b>BAGIAN AWAL</b>	
1	Bagian awal Disertasi berisikan: Halaman Judul (Cover), halaman persetujuan sidang tertutup dari kedua promotor dan diketahui oleh wakil direktur, Pengesahan dari Tim Penguji, halaman Nota Dinas, Pernyataan orisinalitas Disertasi, Motto, Abstrak, abstract, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran	ok
2	Halaman Sampul (Cover) sesuai contoh pada buku panduan Pascasarjana UIN STS Jambi Tahun 2017	ok
3	Judul: Minimal 2 (dua) tema untuk penelitian kualitatif,	ok
4	Sistematika ( <i>Outline</i> ) Penulisan Disertasi sesuai dengan buku Panduan Penulisan Tesis/Disertasi Pascasarjana UIN STS Jambi Tahun 2017	ok
5	Teknis Penulisan: a. Bahasa ilmiah populer, diketik miring/ <i>Italic</i> b. Penulisan tanda baca (titik, koma, titik dua dst), format <i>footnote, bibliography, font arial 12, spasi 1,5</i> c. Ukuran kertas, HVS A4 80 gram, dan <i>margin Top 4, Left 4, Bottom 3, Right 3</i>	ok
6	Aspek ke Islaman (Wahyu, Alqur'an dan Hadits serta pemikiran Islam) pada BAB I, BAB II, dan BAB IV (analisis hasil penelitian).	ok
<b>B</b>	<b>BAGIAN ISI</b>	
1	Bagian Isi: Halaman disertasi minimal 225 halaman (BAB I – BAB V) tidak termasuk halaman Preliminary/bagian awal dan halaman penutup/bagian akhir (lampiran)	ok
2	Proporsi halaman Isi Disertasi BAB I: 10%, BAB II: 20%, BAB III: 12,5%. BAB IV: 50% BAB V: 7,5%	ok

3	<b>Penelitian Kualitatif</b> memiliki 2 Tema: 3 Rumusan Masalah, 3 Tujuan Penelitian	ok
4	<b>BAB I berisikan:</b> Pendekatan Kualitatif, berisikan: A. Latar belakang Masalah <ul style="list-style-type: none"> <li>• ada <i>grand theory</i> (teori utama awal) dan <i>grand tour/grand data</i> (data utama awal),</li> <li>• Ada <i>grand question</i> (pertanyaan utama pada rumusan masalah) berdasarkan <i>grand tour</i> dan <i>grand data</i>.</li> </ul> B. Rumusan Masalah C. Fokus Penelitian D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	ok
5	<b>BAB II berisikan:</b> A. Teori dikembangkan dari tema/variabel, dan telah dibuat konstruk/sintesis dan indikator-indikator. min 10 (sepuluh) teori B. Penelitian yang Relevan minimal 3 dan 1 jurnal internasional yang sesuai dengan tema/variabel	ok
6	<b>BAB III berisikan:</b> A. Pendekatan Penelitian B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian C. Jenis dan Sumber Data D. Teknik pengumpulan Data E. Teknik Analisis Data F. Uji Keterpercayaan Data ( <i>trustworthines</i> ) G. Rencana dan Waktu penelitian	ok
7	<b>BAB IV berisikan:</b> A. Deskripsi Lokasi Penelitian B. Temuan Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian	ok
8	<b>BAB V berisikan:</b> A. Kesimpulan B. Implikasi C. Rekomendasi D. Saran	ok
<b>C BAGIAN AKHIR</b>		
1	<b>Daftar Pustaka:</b> a. Daftar Pustaka untuk Disertasi minimal 80 buku. b. Setiap referensi yang dirujuk sudah dimasukkan ke dalam daftar pustaka c. Daftar Pustaka 70% dalam bahasa Indonesia, 30% bahasa asing, 10 (Sepuluh) tahun terakhir	ok
2	<b>Lampiran</b> , berisikan: a. Kisi-kisi Instrumen b. Pedoman Observasi c. Pedoman Wawancara d. Catatan Lapangan hasil Observasi e. Catatan Lapangan hasil Wawancara f. Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen) g. Hasil Analisis Data	ok
3	<b>Curriculum Vitae</b> (Daftar Riwayat Hidup) lihat contoh pada buku panduan	ok

4	<b>LAIN-LAIN:</b> a. Melampirkan potocopy referensi yang dikutip b. Melampirkan buku konsultasi/bimbingan dengan Tim Promotor c. Masing-masing jumlah minimal bimbingan dengan promotor sebanyak 3x	da
---	--	----

Saran/Komentar:  
Ace akan ujian tsbuka.

Jambi, 23-7-2021  
Verifikator

  
DR. H. KASRUL ANWAR, Co. M.P.



**CHECKLIST PENDAFTARAN UJIAN TERBUKA DISERTASI  
PASCASARJANA UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
(KUALITATIF/KUANTITATIF)**

**Nama** : Ahmad Hariandi  
**NIM** : DMP. 18.220  
**Prodi/Konsentrasi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**No. Telp/HP** : 085213067953  
**Judul Proposal** : Budaya Organisasi dalam Memberikan Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren Khalafiyah di Kabupaten Batang Hari

NO	ASPEK VERIFIKASI	SUDAH	BELUM
<b>A</b>	<b>BAGIAN AWAL</b>		
1	<b>Bagian awal Disertasi berisikan:</b> Halaman Judul (Cover), halaman Nota Dinas, Pernyataan Orisinalitas Disertasi, Pengesahan dari Tim Penguji, Motto, Abstrak, Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran.	✓	
2	<b>Halaman Sampul (Cover)</b> sesuai contoh pada buku panduan Pascasarjana UIN STS Jambi Tahun 2019	✓	
3	<b>Judul:</b> Minimal 4 (empat) variabel untuk penelitian kuantitatif, dan 2 variabel untuk penelitian kualitatif.	✓	
4	<b>Abstrak</b> dibuat dalam 3 bahasa (Indonesia, Inggris, dan Arab)	✓	
5	<b>Sistematika (Outline)</b> Penulisan Disertasi sesuai dengan buku Panduan Penulisan Tesis/Disertasi Pascasarjana UIN STS Jambi Tahun 2019.	✓	
6	<b>Teknis Penulisan:</b> A. Bahasa ilmiah populer, untuk bahasa asing diketik miring/ <i>Italic</i> . B. Istilah Bahasa Arab yang di-Indonesiakan harus mematuhi ketentuan transliterasi Arab-Latin. C. Penulisan Disertasi wajib mengutip karya ilmiah Promotor dan Co-Promotor (baik buku atau jurnal) minimal pada 2 karyanya. D. Penulisan tanda baca (titik, koma, titik dua dst), format <i>footnote, bibliography, font arial 12, spasi 1,5</i> . E. Ukuran kertas, HVS A4 80 gram, dan <i>margin Top 4, Left 4, Bottom 3, Right 3</i> .	✓	
7	<b>Aspek Keislaman</b> (Wahyu, Alqur'an dan Hadits serta pemikiran Islam) pada BAB I, BAB II, dan BAB IV (analisis hasil penelitian).	✓	
<b>B</b>	<b>BAGIAN ISI</b>		
1	<b>Bagian Isi:</b> Halaman disertasi minimal 225 halaman (BAB I	✓	

	- BAB V) tidak termasuk halaman preliminari/bagian awal dan halaman penutup/bagian akhir (lampiran).		
2	<b>Proporsi halaman Isi Disertasi</b> BAB I: 10%, BAB II : 20%, BAB III: 12,5%. BAB IV 50% BAB V 7,5%	✓	
3	<b>Penelitian Kuantitatif Asosiatif Kausal</b> dengan 4 variabel: 4 Rumusan Masalah, 4 Hipotesis Penelitian dan 4 Hipotesis Statistik.		
4	<b>Penelitian Kuantitatif Asosiatif non Kausal</b> dengan 4 Variabel: 10 Rumusan Masalah, 10 Hipotesis Penelitian dan 10 Hipotesis Statistik.		
5	<b>Penelitian Kualitatif</b> dengan 2 tema, minimal 3 Rumusan Masalah.	✓	
6	<b>BAB I PENDAHULUAN BERISIKAN:</b> A. Pada Latar belakang Masalah: 1. Ada <i>grand theory</i> (teori utama awal) dan <i>grand tour/grand data</i> (data utama awal) data dokumentatif Variabel Y atau $X_4$ . 2. Ada <i>grand question</i> (pertanyaan utama pada rumusan masalah) berdasarkan Variabel. 3. Pada penelitian kualitatif mencantumkan <i>grand theory</i> dan pengayaan data-data pendukung yang berasal dari jurnal internasional bereputasi. 4. Penyajian latar belakang masalah menunjukkan adanya permasalahan utama yang layak untuk diteliti. B. Identifikasi masalah C. Pembatasan Masalah D. Rumusan Masalah E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	✓	
7	<b>BAB II LANDASAN TEORI BERISIKAN:</b> A. Teori: dikembangkan dari Variabel Penelitian, dan telah dibuat konstruksi serta indikator-indikator, min 10 (sepuluh) teori dan 2 (dua) teori formal untuk tiap Variabel. B. Kerangka Berpikir (sesuai buku pedoman). C. Hipotesis penelitian (sesuai buku pedoman). D. Penelitian yang Relevan minimal 4 dan 4 jurnal Internasional sesuai dengan 4 Variabel penelitian.	✓	



8	<b>BAB III METODOLOGI BERISIKAN:</b> A. Pendekatan Penelitian (gunakan satu buku secara konsisten) dan boleh didukung buku lain sebagai penunjang metode penelitian. B. Populasi dan Sampel C. Teknik pengumpulan Data D. Jenis dan Sumber Data E. Teknik Analisis Data F. Hipotesis Statistik G. Rencana dan Waktu penelitian (buat matriks)	✓	
9	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN BERISIKAN:</b> A. Deskripsi Lokasi Penelitian (diurai model triangulasi) data dokumentasi, data observasi, wawancara dan teori B. Hasil Penelitian (sesuai buku pedoman) C. Analisis data penelitian (sesuai buku pedoman) D. Ada kejelasan temuan dalam penelitian yang mencirikan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. E. Ada argumen utama/penting yang dihasilkan dari penelitian ini. F. Disertasi menunjukkan adanya novelty atau kebaruan.	✓	
10	<b>BAB V PENUTUP BERISIKAN:</b> A. Kesimpulan (sesuai masalah penelitian) B. Implikasi (sesuai pembahasan dan analisis data penelitian) C. Rekomendasi (maksimal lima) D. Saran (maksimal lima) E. Kata Penutup	✓	
C	<b>BAGIAN AKHIR</b>		
1	<b>Daftar Pustaka:</b> A. Daftar Pustaka untuk Disertasi minimal 80 buku. B. Setiap referensi yang dirujuk sudah dimasukkan ke dalam daftar pustaka. C. Daftar Pustaka 70% dalam bahasa Indonesia, 30% bahasa asing, 10 (Sepuluh) tahun terakhir.	✓	
2	<b>Lampiran, berisikan:</b> A. Instrumen Pengumpulan Data dan kisi-kisinya. B. Hasil ujicoba Instrumen (hitungan manual dan SPSS) C. Kisi-kisi akhir setelah ujicoba D. Data Hasil Penelitian E. Hasil Perhitungan: statistik deskriptif, Pengujian Persyaratan Analisis, perhitungan statistik inferensial: pengujian hipotesis, koefisien korelasi, koefisien jalur, Uji Parsial, Uji Simultan. (hitungan manual, SPSS dan SEM) F. <i>Print out</i> perhitungan SPSS dan SEM masing-masing variabel.	✓	

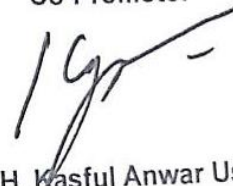
	G. Untuk penelitian kualitatif hanya melampirkan instrumen beserta kisi-kisinya dan lampiran lain yang dianggap perlu.		
3	Curriculum Vitae (Daftar Riwayat Hidup) sesuai buku panduan.	✓	
4	<b>LAIN-LAIN:</b> A. Melampirkan fotocopy referensi yang dikutip (hal judul, penerbit, halaman yang dikutip, berurut sesuai footnote). B. Melampirkan buku konsultasi/bimbingan dengan Tim Promotor. C. Minimal bimbingan dengan masing-masing promotor sebanyak 3 (tiga) kali. D. Melampirkan bukti hadir seminar hasil minimal 3 (tiga) kali.	✓	
<b>Rekomendasi Promotor dan Co-Promotor berdasarkan ceklis verifikasi (Conteng atau lingkari salah satu)</b> 1. <input checked="" type="checkbox"/> Layak diujikan 2. <input type="checkbox"/> Perlu perbaikan sebelum diujikan 3. <input type="checkbox"/> Belum layak untuk diujikan			

Promotor



Prof. Dr. H.M. Hasbi Umar, MA., Ph.D  
....., 23 Juli 2021 .....

Co-Promotor



Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd  
....., 23 Juli 2021 .....

Mengetahui,  
Wakil Direktur



Dr. Badarussyamsi, S.Ag., M.A  
....., 26 Juli 2021 .....

## CURICULUM VITAE



Ahmad Hariandi, S.Pd.I, M.Ag, lahir di Jambi, 17 September 1978 dari pasangan A. Muin dan Sumarsih (alm). Saat ini berdomisili di Muara Bulian dengan alamat Jalan Gajah Mada RT. 23 Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Jambi, dengan email Hariandi78Unja@yahoo.com, dan Hp. 085213067953. Suami dari Prishidayati, S.Pd.I, M.Pd ini menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri Kota Jambi tamat tahun 1991, melanjutkan pendidikan ke MTs dan MA Pondok Pesantren Dar Al-Qur'an Al-Islamy yang

beralamat di Kelurahan Sridadi Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Jambi, sampai tamat tahun 1997.

Setelah tamat MA, ayah dari M. Azka Averroez (15 th), Khesya Ashfia (12 th), Nahla Mu'azza (6 th) dan M. Aqthob Tsaqib (2 th) ini melanjutkan jenjang Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah, dan tamat pada tahun 2003. Jenjang Strata Dua (S2) juga ditempuh di universitas yang sama yaitu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan mengambil Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, tamat tahun 2005. Saat ini sedang menempuh program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sejak tahun 2018. Selain pendidikan formal, anak ke-dua dari tiga bersaudara ini juga menempuh jenjang pendidikan non formal di beberapa pondok pesantren, yaitu: Pondok Pesantren Dar Al-Qur'an Al-Islamy Muara Bulian Jambi (1991 s.d. 1997), Pondok Pesantren Bustanu Usyaqil Qur'an (BUQ) Betengan Demak Jawa Tengah (1997s.d.1998), dan Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Jogjakarta (1999 s.d. 2005).

**Pengalaman pekerjaan dan jabatan:** Guru Pondok Pesantren Dar Al-Qur'an Al-Islamy Sridadi Muara Bulian tahun 2005 s.d. 2014. Guru MAN Muara Bulian tahun 2006 s.d. 2009. Dosen Institut Agama Islam Nusantara (IAIN) Batang Hari tahun 2007 s.d. sekarang. Dosen Luar Biasa (DLB) Fakultas Ushuluddin UIN STS Jambi tahun 2007 s.d. 2009. Dosen Universitas Jambi tahun 2009 s.d. sekarang. Sekretaris Prodi PGSD Universitas Jambi tahun 2017 s.d. 2021. Anggota senat FKIP Universitas Jambi tahun 2019 s.d. 2023. **Pengalaman organisasi:** Pengurus NU Kabupaten Batang Hari, Pengurus MUI Kabupaten Batang Hari, Pengurus Assosiasi Dosen PGSD Indonesia, Anggota Assosiasi Dosen Indonesia, Pengurus Wilayah Persada Nusantara Jambi, Pengurus Wilayah Masjid Kampus Indonesia Jambi.



**Penelitian:** Analisis Pelaksanaan Program Khatam Al-Qur'an Universitas Jambi (Studi Tentang Aplikasi dan Respon Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar), Pelatihan Membaca Al Azkar Wal Aurod Wal Ad'iyah Dengan Metode Demonstrasi Bagi Mahasiswa Pgsd Fkip Unrsitas Jamb, Strategi Guru Dalam Meningkatkan Keterampilan Membaca Alquran Siswa Di SDIT Aulia Batanghari, Pelatihan Membaca Zikir Setelah Shalat Dengan Metode Demonstrasi Bagi Siswa Sdn 64/I Muara Bulian, Kemampuan Mahasiswa Dalam Membaca Seloko Adat Melayu Jambi Di PGSD FKIP Universitas Jambi, Pelatihan Membaca Al Qurân Secara Murattal Dan Mujawwad Dengan Metode Demonstrasi Bagi Siswa Sdn 64/I Muara Bulian, Pelatihan Bacaan Ghorib Wa Musykilat Dalam Al-Qur'an Bagi Masyarakat Di Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Propinsi Jambi, Penggunaan Metode Mengajar Oleh Guru Pai Pada Sd No.142/Vii Pulau Aro li Kec. Pelawan Kab. Sarolangun. **Karya Ilmiah Berupa Buku:** Pendidikan Agama Islam, tahun 2019, Isu-Isu Global Dalam Manajemen Pendidikan, Manajemen Perpustakaan, tahun 2019, Manajemen Pendidikan Islam, tahun 2020, Manajemen Perpustakaan, tahun 2020, dan Budaya Pesantren Telaah Kepuasan Kerja Guru, tahun 2021.

**Publikasi Artikel Ilmiah:** Strategi Guru Dalam Meningkatkan Keterampilan Membaca Alquran Siswa Di Sdit Aulia Batanghari, Jurnal Gentala Pendidikan Dasar 4 (1), 10-21, tahun 2019, Peran Guru Dalam Penanaman Nilai Karakter Religius Di Lingkungan Sekolah Pada Siswa Sekolah Dasar, Jurnal Gentala Pendidikan Dasar 1 (1), 176-189, tahun 2016, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Ali Maksum Krpyak Yogyakarta, Tesis Yogyakarta: Uin, tahun 2005, Analisis Nilai Moral Agama Dalam Syair Guru Syukur Terusan Jambi, Jurnal Pai Raden Fatah 2 (2), 117-131, tahun 2020, Pengembangan Pendidikan Tinggi Berorientasi Kewirausahaan Dalam Perspektif Global, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 1 (4), 305-317, tahun 2020, Tahun 2019, *The Effect Of Internet Utilization On The Students Academic Achievement In Educational Administration Study Program, International Conference On Educational Sciences And Teacher Profession*, 2019, Meneladani Kepemimpinan Rasulullah (Peran Sentral Pemimpin Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam), Jurnal At-Tasyrih 4 (2), 57-80, Tahun 2019, Meningkatkan Keterampilan Berbicara Siswa Kelas Iii Sd Menggunakan Metode Menebak Kata, tahun 2019, Meningkatkan Keterampilan Berbicara Siswa Kelas Iii Sd Menggunakan Metode Menebak Kata, tahun 2019, Meningkatkan Keaktifan Belajar Siswa Menggunakan Pendekatan Inkuiri Di Sekolah Dasar, Jurnal Gentala Pendidikan Dasar 3 (2), 353-371, tahun 2018, *Muhammad Pbih Prophecy In Leadership: The Study Of Principal Leadership On Teachers At One Indonesian Pesantren*, Ta'dib: Journal Of Islamic Education (Jurnal Pendidikan Islam) 22 (2), 77-85, tahun 2017, Meningkatkan Nilai Karakter Bersahabat Melalui Model Teams Games Tournaments Di Sdit Al-Azhar Kota Jambi, Jurnal Gentala Pendidikan Dasar 2 (1), 19-35, tahun 2017,

Reformulasi Pesantren Dalam Menghadapi Globalisasi, *Jurnal At-Tasyrih* 2 (2), 45-69, tahun 2017, Al-Qur'an Dan Perintah Melawan Hegemoni Koruptor, *Jurnal Muamalah* 2 (1), 1-13, tahun 2016, Pelaksanaan Pengelolaan Kelas Pada Siswa Kelas Iv Sd Negeri 77/I Penerokan Kecamatan Bajubang, tahun 2027, *Conference Proceeding Icets 2016*, 365, Tahun 2016, *The Impact Of Ethnoconstructivism In Social Affairs On Pedagogic Competencies*, *International Journal Of Evaluation And Research In Education* 8 (3), 409-416 23, tahun 2019, Implementasi Nilai Kejujuran Akademik Peserta Didik Di Lingkungan Sekolah Dasar, *Nur El-Islam: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 7 (1), 52-66 1, tahun 2020, Implementasi Penggunaan Google Classroom Pada Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas Vi Sekolah Dasar, Universitas Jambi 2, 2021, *The Organizational Culture Of The Khalafiyah Islamic Boarding School In Batanghari Regency In Providing Job Satisfaction For Teachers*, *International Journal Of Educational Review* 3 (2), 228-244, tahun 2021, Nilai Pembentuk Karakter Anak Dalam Cerita Rakyat Asal-Usul Raja Negeri Jambi, *Pembelajar: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran* 5 (1), 1-4, tahun 2021, Strategi Guru Dalam Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik Pada Proses Pembelajaran Secara Daring Di Era Pandemi Covid-19, Universitas Jambi, tahun 2021, Inovasi Guru Dalam Pembelajaran Di Era Pandemi Covid-19, *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7 (1), 8-15, tahun 2021, *Analysis Of The Implementation Of Religious Morals In Literacy Activities In Elementary School*, *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 6 (2), 119-130, tahun 2021, *Moral Analysis In The Animated Films Of Nusa Rara And Upin Ipin As Educational Shows*, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 12 (2), 465-480, tahun 2020, *The Role Of Islamic Religious Education Teachers In Instructing Religious Value*, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 12 (2), 481-491, tahun 2020, *School Literation In Shaping The Character Of Students*, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 12 (2), 453-464, tahun 2020, Strategi Guru Dalam Menanamkan Sikap Toleransi Pada Siswa Dalam Menanggapi Perbedaan Keyakinan, *Tadrib* 6 (1), 78-88, tahun 2020, Investigasi Minat Belajar Terhadap Modul Elektronik Berbasis Etnokonstruktivisme, *Profesi Pendidikan Dasar* 7 (1), 93-104, tahun 2020, Strategi Guru Dalam Meningkatkan Gerakan 6 S Di Kelas Iv C Sdn 64/I Muara Bulian, Jip (*Jurnal Ilmiah Pgm*) 6 (1), 5-12, tahun 2020, *Teacher Strategies In Improving Literacy Comprehension Skills In Grade Iv Students In Primary Schools*, *Aksis: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia* 4 (1), 111-118, tahun 2020, Analisis Nilai Moral Agama Dalam Syair Guru Syukur Terusan Jambi, *Jurnal Pai Raden Fatah* 2 (2), 117-131, tahun 2020, Pengembangan Pendidikan Tinggi Berorientasi Kewirausahaan Dalam Perspektif Global, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1 (4), 305-317, tahun 2020, Peran Youtube Terhadap Pembentukan Nilai Moral Dan Karakter Anak Usia Dini, *Jurnal Pendidikan Pemuda Nusantara* 2 (2), 29-36, tahun 2020, Prosiding Seminar Internasional "Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam Dan Bahasa Melayu Di Era Revolusi 4.0"

Pascasarjana; Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, tahun 2020, Urgensi Manajemen Kepemimpinan Berbasis Al-Qur'an Di Perguruan Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0, Uin Jambi, Proceeding Seminar Internasional, tahun 2020, *The Effect Of Internet Utilization On The Students Academic Achievement In Educational Administration Study Program*, International Conference On Educational Sciences And Teacher Profession, tahun 2019.