

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat, terutama di pedesaan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Mastuhu dalam Syafe'i (2017) menyatakan bahwa awal kehadiran pondok pesantren bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sebagai pedoman hidup (*tafaqquh fi ad-din*) dalam bermasyarakat. Karena keunikannya itu, Abdurrahman Wahid juga menyebutnya sebagai subkultur masyarakat Indonesia (khususnya Jawa).

Pada zaman penjajahan, pesantren menjadi basis perjuangan kaum nasionalis-pribumi. Peranan pesantren utamanya kaum ulama dan santri dari awal perjuangan merebut kemerdekaan hingga dapat menikmati suasana kemerdekaan saat ini tidak dapat diabaikan begitu saja. Merekalah yang memberikan keyakinan kepada rakyat Indonesia yang pada saat itu harga diri dan martabatnya sedang diinjak-injak penjajah dan dicap sebagai inlander atau bangsa rendahan. Dari gerakan perlawanan bersenjata hingga jalur diplomasi, keyakinan akan *syahid*-lah yang memberikan keberanian kepada mereka untuk melawan kaum kolonial Barat yang menganggap dirinya sebagai ras kulit putih yang unggul (Royani, 2020). Setelah perang Diponegoro, menurut Bizawe' dalam Royani (2020) masih ada 130 pertempuran yang melibatkan kalangan pesantren demi bangsa Indonesia.

Baharun dalam Bali dan Susilowati (2019) menyatakan bahwa Kemerdekaan merupakan hasil karya seluruh bangsa Indonesia, dan ulama-santri juga ikut andil. Hal ini menunjukkan bahwa pesantren memiliki andil dan kontribusi yang sangat besar bagi kemerdekaan Republik Indonesia. Bagi pesantren, Indonesia adalah martabat dan harga diri, memproklamasikan kemerdekaan Republik Indonesia adalah merebut harga diri, memperjuangkan cita-cita Proklamasi adalah memperjuangkan kemanusiaan. Bagi umat Islam khususnya para santri, Kemerdekaan RI adalah rahmat Allah seperti yang tertulis dalam *prembule* UUD'45, "Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa dan dengan didorong oleh keinginan luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaanya".

Penyelenggaraan lembaga pendidikan pesantren berbentuk asrama yang merupakan komunitas tersendiri di bawah pimpinan kyai atau ulama dibantu oleh seorang atau beberapa orang ulama, dan atau para ustadz yang hidup bersama di tengah-tengah para santri dengan masjid atau surau sebagai pusat kegiatan peribadatan keagamaan. Di samping itu, gedung- gedung pondok pesantren atau ruang- ruang belajar sebagai pusat kegiatan belajar mengajar, serta pondok-pondok sebagai tempat tinggal santri. Selama 24 jam, dari masa ke masa mereka hidup kolektif antara kyai, ustadz, santri dan para pengasuh pesantren lainnya, sebagai satu keluarga besar (Hayati, 2011).

Setiap pihak menyadari bahwa organisasi berjalan seiring dengan kemampuan dan perilaku sumber daya manusianya. Kemauan dan perilaku sumber daya manusia tertentu berkaitan dengan bagaimana karyawan tersebut

melakukan karyawanannya. Nurul Cholil adalah sebuah organisasi pendidikan yang juga merupakan organisasi Islam. Kita tahu bahwa pesantren memiliki peran penting dalam kemerdekaan Republik Indonesia, oleh karena itu penting untuk memajukan pesantren. Pesantren memiliki indikator kepuasan kerja yang tidak bisa dijelaskan secara ilmiah, yang lebih cenderung mendapatkan indikator kepuasan yaitu barokah. Dimana barokah tidak dapat dijelaskan bentuknya dengan baik, maka tulisan ini ingin menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi finansial, prasarana dan gaya kepemimpinan profetik Pondok Pesantren Nurul Cholil terhadap komitmen organisasi. Barokah pada umumnya adalah peningkatan kebaikan yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa, maka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Guru dan seluruh karyawan sebagai penggerak motivasi diri sendiri perlu meningkatkan kinerjanya dengan merencanakan program pribadi karena hal demikian merupakan kunci utama yang harus selalu ditingkatkan, sedangkan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dan diawali oleh diri sendiri (dan di dukung oleh manajer (kepala) pondok pesantren sehingga menjadi karyawan yang bermutu).

Pondok pesantren Nurul Cholil merupakan salah satu pesantren terbesar dan tertua di bangkalan, Nurul Cholil memiliki ma'had ali yang merupakan tingkatan setara universitas, selain itu dilansir dari Radar Madura (2019) Nurul cholil sendiri saat ini memiliki 34 cabang pondok pesantren yang tersebar di seluruh indonesia, cabang usahanya memiliki 9 unit usaha termasuk didalamnya

yaitu usaha bidang sosial ekonomi yakni berbentuk NC Mart yang tidak kalah dengan supermarket kekinian.

Keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur pondok pesantren, reformasi pendidikan pesantren harus menjadi titik awal dalam penempatannya, terutama menyangkut hak-hak asasi karyawan sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya. Disamping itu, konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktifitas yang maksimal dan bermutu baik IMTAQ maupun IPTEK-nya dan dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen kinerja harus diaplikasikan dan terefleksi pada setiap elemen pondok pesantren.

Kinerja karyawan tentu sangat diharapkan dalam suatu organisasi, karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki kepuasan kerja pada tempatnya bekerja. Kompensasi finansial, prasarana, dan gaya kepemimpinan profetik adalah beberapa aspek tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan akan berpengaruh positif pada komitmen organisasi yang tinggi, hal ini bertolak belakang dengan realita yang terjadi dalam beberapa pesantren, beberapa media baik cetak maupun social mengabarkan bahwa gaji/upah sangat minim bahkan ada yang ikhlas tidak dibayar, beberapa contoh yang bertolak belakang yaitu dilansir pada liputan6 (2019) mengabarkan bahwa Asep Marwan salah seorang pemimpin pesantren Ash Shalahudin ikhlas tidak digaji selama ia bekerja di pesantren ini, dilansir pada republika.co.id (2014) beberapa guru pondok pesantren di pamekasan bahkan se madura hanya digaji

80.000 per bulan. Hasil wawancara sementara dengan Bapak Arba'in Nawawi yang merupakan salah satu guru Pondok Pesantren Nurul Cholil menyebutkan bahwa kompensasi finansial yang diterimanya berupa uang makan dan gaji dengan besaran gaji yang diterimanya memang kecil sekitar 350 ribu rupiah dan dia menambahkan bahwa keberkahan yang terpenting (Bangkalan, 1 April 2021).

Prasarana pesantren juga merupakan sorotan public karena dinilai sangat minim, seperti yang dilansir beberapa media, salah satu contoh dari radarbangsa.com (2020) mengabarkan bahwa Ketua Kelompok Fraksi (Kapoksi) Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Komisi V DPR RI Neng Eem Marhamah Zulfa Hiz meminta Kementerian Karyawan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) untuk memberikan prioritas dan perhatian lebih pada kondisi sarana dan prasarana pesantren di seluruh Indonesia, yang dinilainya masih sangat menyedihkan. Data sementara yang diperoleh dari data pengajuan perpanjangan izin operasional pesantren di tahun 2015, Pondok Pesantren Nurul Cholil Bangkalan memiliki prasarana sebagai berikut :

Tabel 1.1 Prasarana Pondok Pesantren Nurul Cholil

No	Prasarana	Jumlah
1	Ruang kelas	44
2	Kantor	7
3	Aula serbaguna	4
4	Perpustakaan	1
5	Area parkir	3
6	Musholla	2

7	Asrama guru	10
8	Kamar mandi	78
9	Toilet	32
10	Lapangan olah raga	1
11	Koppontren	5
12	Komputer	9

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan suatu organisasi ataupun kelompok tentu menyokong dan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Seorang pimpinan pesantren biasa disebut kiyai dalam pesantren itu seharusnya memiliki sikap kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat beradaptasi terhadap situasi dan kebutuhan, hal ini berbeda dengan banyak berita tentang kepemimpinan kyai yang sering diisukan otoriter hasil wawancara sementara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Nurul Cholil Bangkalan tidak seperti kebanyakan isu-isu yang beredar di masyarakat, gaya kepemimpinan yang digunakan yakni gaya kepemimpinan profetik, gaya kepemimpinan profetik pertama kali diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991:45) melalui gagasannya mengenai penting ilmu social transformatif yang disebut ilmu sosial profetik. Salah satunya ditunjukkan dengan pengambilan keputusan sering terjadi dengan musyawarah dengan penuh keterbukaan, pemberian penghargaan dinilai objektif, selain itu pemimpin memiliki kemampuan kecerdasan mengarahkan karyawan dengan baik dalam segi perencanaan dan pengembangan.

Komitmen organisasi yang ada dalam Pondok Pesantren Nurul Cholil sangatlah tinggi, hal ini diperkuat dengan berdirinya organisasi HISAN (Himpunan Santri dan Alumni Nurul Cholil) yang didirikan oleh para alumni Nurul Cholil yang merasa kehidupannya sangat berarti karena organisasi Nurul Cholil dengan visi dan misi berjuang untuk kemajuan organisasi Pondok Pesantren Nurul Cholil. Komitmen organisasi karyawan Pondok Pesantren Nurul Cholil juga diperkuat oleh lama kerja para karyawan yang bekerja dan mengabdikan, hasil wawancara sementara dengan Bapak Kurdi (salah satu karyawan guru di Pondok Pesantren Nurul Cholil) di tanggal 6 April 2021 “setidaknya ada sekitar 81 karyawan dan guru yang lama bekerja di Pondok Pesantren Nurul Cholil lebih dari 10 tahun”. Tingginya komitmen organisasi yang ada dalam Pondok Pesantren Nurul Cholil Bangkalan tidak seimbang dengan kompensasi finansial karyawan, prasarana yang ada dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan profetik yang ada pada Pondok Pesantren Nurul Cholil, oleh sebab itu, variabel-variabel tersebut perlu dievaluasi karena banyaknya isu terhadap pesantren yang beredar di masyarakat kurang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pondok Pesantren Nurul Cholil?
2. Apakah prasarana berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Pondok Pesantren Nurul Cholil?

3. Apakah gaya kepemimpinan profetik berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pondok Pesantren Nurul Cholil?
4. Apakah kompensasi finansial karyawan, prasarana, dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pondok Pesantren Nurul Cholil?
5. Diantara kompensasi finansial, prasarana, dan gaya kepemimpinan profetik manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pondok Pesantren Nurul Cholil?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menguji pengaruh kompensasi finansial karyawan terhadap komitmen organisasi
2. Menguji pengaruh prasarana terhadap komitmen organisasi
3. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi
4. Menguji pengaruh kompensasi finansial, prasarana, dan gaya kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi?
5. Menguji pengaruh mana yang dominan antara kompensasi finansial, prasarana dan gaya kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta melatih penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah di lapangan dengan beberapa teori yang diperoleh serta membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Lembaga Pondok Pesantren Nurul Cholil

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- b. Dapat digunakan untuk menentukan suatu cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Program Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura.

- a. Memperluas jaringan kerjasama dengan dinas dan lembaga lain yang terkait
- b. Meningkatkan relevansi kurikulum berbagai program pendidikan di Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura dengan dunia kerja
- c. Diperolehnya bahan masukan bagi peningkatan atau perluasan kerjasama antara mahasiswa, dosen, perguruan tinggi dan instansi yang terkait.