

SKRIPSI

**AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI
2021/2022**



**Oleh:
NAUROTUL MUHAJIROH
NIM: 18111110093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
(IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI
2021/2022**



**Oleh:
NAUROTUL MUHAJIROH
NIM: 18111110093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
(IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PRASYARAT GELAR

SKRIPSI

**AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI
2021/2022**

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh:
NAUROTUL MUHAJIROH
NIM: 18111110093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
(IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**




HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI
2021/2022**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal: 17 April 2022

Mengetahui

	Ketua Prodi	Pembimbing
		
NURKHAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H NIPY. 3151905109301		SYAMSUL MU'ARIF, S.Pd., MM NIPY. 3150128106401




HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL-AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI
2021/2022**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal: 17 April 2022

Mengetahui

	Ketua Prodi	Pembimbing
		
NURKHAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H NIPY. 3151905109301		SYAMSUL MU'ARIF, S.Pd., MM NIPY. 3150128106401

PENGESAHAN

Skripsi saudara Naurotul Muhajiroh telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Darussalam pada tanggal:

17 April 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Kaguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji

Ketua



Drs. EKO BUDIYONO, M.H
NIPY. 3150131076601

Penguji 1



H. MAHBUB, M.Ag
NIPY. 3150214087201

Penguji 2



MOH. NUR FAUZI, S.H.I, M.H
NIPY. 3151719077801

Dekan



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I, M.Si.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ۖ لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ
أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

34. Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah Balasan orang-orang yang berbuat baik,
35. Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Seluruh pengasuh PP Darussalam Blokagung, khususnya Ny Hj. Handariyatul Masruroh dan Ny Hj Mahmudah Hisyam Syafa'at. Segala kasih sayang dan kesabarannya dalam menjaga dan membimbing kami dengan segala kalam hikmahnya.
- ❖ Rektorku Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I., Dekanku Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam bapak Nizam Fahmi terimakasih atas motivasinya. semoga semuanya menjadi barokah manfaat, Amin.
- ❖ Dosen pembimbingku bapak Syamsul Mu'arif S.Pd., MM terimakasih atas waktu dan kesabaranmu dalam mendampingi kami sehingga terselesainya skripsi ini. Jazakumullahu akhsanal jaza' wa jazakumullahu khoiron katsiron.
- ❖ Abah Ansori dan ibu Solihati tercinta, saudaraku mbak Umi Faizatud Daroini serta seluruh keluargaku yang selalu memberikan kasih sayang,

cinta kepadaku. semoga dengan do'a yang mengalir untukku selalu diijabahi oleh Allah SWT, Amin.

- ❖ *Teman-temanku seperjuangan skripsi MPI B terimakasih atas kebersamaan, kerjasama, dukungan dan canda tawa kalian yang tak pernah terlupakan dan akan selalu kuingat.*
- ❖ *Teruntuk sahabat-sahabatku pejuang skripsi (Naili Nafiatul Husna, Fauzia Lutfiani, Azmi Faizatul Qoyyimah) terimakasih banyak untuk kalian yang selalu memberikan semangat dan selalu meyakinkanku hingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Karena tanpa kehadiran kalian semua tiada berarti*

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Naurotul Muhajiroh

NIM : 18111110093

Program : Sarjana Strata Satu (S1) Institut: IAI Darussalam

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 14 April 2022



NAUROTUL MUHAJIROH
NIM: 18111110093

ABSTRAK

Muhajiroh, Naurotul. 2021. Aktualisasi Pemberian Kompensasi sebagai Reward pada Prestasi Kerja Guru MA Al Amiriyyah. Program Studi manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA). Pembimbing: Syamsul Mu'arif S.Pd., M.M

Kata Kunci : Kompensasi, *Reward*, dan Kerja Guru

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya sebuah kompensasi sebagai *reward* terhadap prestasi kerja guru. Kompensasi adalah suatu imbal baik atau balas jasa berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya karena telah memberikan atau menyumbangkan dalam bentuk pikiran ataupun tenaga pada lembaganya serta menghasilkan kerja yang baik. kompensasi sebagai *reward* ini bertujuan untuk memotivasi setiap personal (guru) dalam meningkatkan kerjanya. Maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu adanya kompensasi sebagai *reward*. Penelitian ini dilakukan di MA Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yang memiliki fokus penelitian 1) Bagaimana kriteria guru yang mendapatkan kompensasi 2) Apa saja bentuk kompensasi 3) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah 4) Bagaimana sistem pemberian kompensasi terhadap Guru di MA Al Amiriyyah. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui kriteria guru yang mendapatkan kompensasi. 2) Untuk mengetahui apa saja bentuk kompensasi serta 3) Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah 4) Untuk mengetahui sistem kompensasi yang ada di MA Al Amiriyyah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Adapun penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono adalah metode yang digunakan untuk meneliti objek secara alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan empat analisis data, diantaranya: *Data Collection* (pengumpulan data), *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), dan *Conclusion Drawing/verivication*. Sedangkan data yang diperoleh dari hasil wawancara ini bersumber dari empat informan yaitu: kepala sekolah: Ahmad Fauzan, S.Pd.I, pengendali mutu: Adi Suraya, S.Pd, bendahara sekolah: Ahmad Taufiq, S.Pd, serta kepala tata usaha: Tino Fathur Al Habibi, S.Pd.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: MA Al Amiriyyah telah melaksanakan Aktualisasi pemberian kompensasi sebagai *reward* pada prestasi kerja guru MA Al Amiriyyah Blokagung dengan memberikan kriteria-kriteria terhadap guru yang mendapatkan *reward*. Adapun kriterianya yaitu mencakup kompetensi professional dan kompetensi pedagogik. Dengan berbagai bentuk pemberian kompensasi yakni secara langsung dan tidak secara langsung. Faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi antara lain dari faktor lembaga, pribadi, serta faktor biaya hidup. Dan sistem pemberiannya melalui sistem prestasi yang didapat oleh guru MA Al Amiriyyah.

ABSTRACT

Muhajiroh, Naurotul. 2021. Actualization of Compensation as Reward for The Work Performance of Ma Teacher Al-Amiriyyah. Islamic Education management study program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Darussalam Institute of Islamic Religion (IAIDA). Guide: Shamsul Mu'arif S.Pd., M.M

Keywords: Compensation, Reward, and Teacher Work

This research is motivated by the existence of a compensation as a reward for the teacher's work performance. Compensation is a good return or financial or non-financial service given by the leader to his employees for giving or donating in the form of thought or energy to his institution and produce good work. Compensation as a reward aims to motivate every personal (teacher) in improving his work. So in order to improve the performance of teachers, there needs to be compensation as a reward. This research was conducted at MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi which has a research focus 1) How are the criteria for teachers who get compensation 2) What are the forms of compensation 3) What are the factors that affect the amount of compensation in MA Al-Amiriyyah 4) How the system compensates Teachers in MA Al-Amiriyyah. The purpose of this study is 1) To find out the criteria for teachers who get compensation. 2) To find out what are the forms of compensation and 3) To find out what are the factors that affect the amount of compensation in MA Al-Amiriyyah 4) To find out the compensation system in MA Al-Amiriyyah.

The type of research used is qualitative descriptive research. Qualitative descriptive research according to Sugiyono is a method used to examine objects naturally, which researchers are as a key instrument. The data collection used in this study is observation, interview and documentation. In this study used four data analyses, including: Data Collection (data collection), Data Reduction (data reduction), Data Display (presentation of data), and Conclusion Drawing / verification. While the data obtained from the results of this interview is sourced from four informants, namely: principal: Ahmad Fauzan, S.Pd.I, quality controller: Adi Suraya, S.Pd, school treasurer: Ahmad Taufiq, S.Pd, and head of business: Tino Fathur Al Habibi, S.Pd.

The results of this study show that: MA Al-Amiriyyah has carried out the Actualization of compensation as a reward for the work performance of MA Al-Amiriyyah Blokagung teachers by providing criteria for teachers who get rewards. The criteria include professional competence and pedagogical competence. With various forms of compensation, namely directly and not directly. Factors that affect the amount of compensation include from institutional, personal, and cost of living factors. And the system of giving it through the achievement system obtained by MAA teachers

KATA PENGANTAR

Dengan men/yebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, dan mengucap syukur atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Aktualisasi Pemberian Kompensasi Sebagai Reward Pada Prestasi Kerja Guru MA Al Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi 2021/2022” yang mana dapat terselesaikan dengan maksimal.

Shalawat serta salam kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang terang benderang yaitu zaman islamiyyah.

Penyusunan proposal skripsi ini pasti tak luput dari bantuan berbagai pihak. Berkat doa, dukungan, dan kerja sama tersebut, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada yang terhormat:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa’at, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafa’at, Lc., M.E.I., Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Nurkhafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
5. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

6. Syamsul Mu'arif, S.Pd., M.M Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
7. Muhammad Fauzan Kepala Madrasah Aliyah Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi.
8. Seluruh teman-teman Prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIDA seperjuangan.
9. Dan semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala sesuatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Blokagung, 14 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Cover	
Cover Dalam	i
Halaman Persetujuan Gelar	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan Penguji.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Pernyataan Keaslian Tulisan	vii
Abstrak (Bahasa Indonesia)	viii
Abstrak (Bahasa Inggris)	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Alur Pikir Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Kehadiran Peneliti.....	38

D. Subjek Penelitian.....	38
E. Data dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data	42
H. Keabsahan Data.....	43
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....	44
A. Gambaran Umum Penelitian	44
B. Verifikasi Data Lapangan.....	56
BAB V PEMBAHASAN	63
BAB VI PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Penelitian.....	71
1. Implikasi teori	71
2. Implikasi kebijakan	71
C. Keterbatasan Penelitian.....	72
D. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
Lampiran-Lampiran:	
1. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	
2. Surat Pengantar Penelitian	
3. Pernyataan Keaslian Tulisan	
4. Plagiat Max 25%	
5. Draf Wawancara	
6. Kartu Bimbingan	
7. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2	Alur Pikir Penelitian.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Jenis-jenis Kompensasi	15
Gambar 4.1	Gedung MA Al-Amiriyyah Blokagung	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
2. Surat Pengantar Penelitian
3. Plagiat Max 25
4. Draf Wawancara
5. Dokumentasi wawancara
6. Kartu Bimbingan
7. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan akan tetapi masalah kompensasi ini juga penting karena kompensasi yang diberikan akan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan seperti yang dikutip oleh Nitisemito dalam buku Manajemen Sumber daya Manusia dalam Perspektif Islam (2021: 169).

Keberhasilan organisasi besar atau kecil tidak hanya bergantung pada sumber daya manusia yang tersedia, akan tetapi juga pada kualitas masyarakat (SDM) yang berperan dalam perencanaan, implementasi dan pengelolaan terhadap masing-masing organisasi. Sumber daya manusia memiliki karakteristik unik yang berbeda dari sumber daya lainnya. Dengan kata lain, kemanusiaan yang berbeda satu sama lain memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhasan inilah yang harus membutuhkan perhatian khusus pada sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan poin penting bagi para eksekutif atau pemimpin untuk bekerja baik dengan karyawan mereka. Salah satu memotivasi karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan adil, sehingga hal tersebut akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Secara umum, kompensasi adalah sesuatu yang harus diterima, dihitung dan diberikan oleh pemimpin baik secara fisik atau non-fisik kepada bawahannya. Dengan kata lain kompensasi didefinisikan sebagai suatu penghargaan yang dihadiahkan pada setiap personal sebagai tanda balas jasa atas pengabdian yang mereka lakukan kepada organisasi. Adapun tujuan adanya pemberian kompensasi yaitu dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi sebagai insentif atau motivasi bagi tenaga kerja atau karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Dengan kompensasi yang tepat, karyawan atau pegawai dapat merasa lebih bahagia, termotivasi dan dihargai, bekerja sesuai dan bahkan mencapai tujuan organisasi mereka. Namun, jika penentuan kompensasi yang diterima tidak memadai, hal tersebut dapat mempengaruhi efisiensi kerja pada karyawan.

Kompensasi dengan berbagai bentuknya yang diberikan pemimpin dapat berupa reward atau penghargaan. *Reward* adalah pemberian sesuatu kepada pegawai sebagai bentuk hadiah atau penghargaan seperti cenderamata atau kenang-kenangan yang menjadi salah satu metode psikologi pendidikan. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya seperti yang dikutip oleh Nawawi dalam jurnal Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (2017: 05). Hal ini sebagaimana yang telah disebutkan dalam QS. Al Isra'; 9 yang berbunyi:

إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا ﴿٩﴾

Artinya: *Sesungguhnya Al-Qur'an ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus dan memberi kabar kepada orang-orang mu'min yang mengerjakan amal saleh bahwa bagi mereka ada pahala yang besar (Qs. Al-Isra' 9)*

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan, maka diadakan pemberian *reward* terhadap pegawai karena telah menunjukkan kinerjanya dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan seperti yang dikutip oleh Rivai dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016: 91). dikaitkan dengan proses pembelajaran sebagai upaya untuk mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, dan tujuan pendidikan yang ditetapkan melalui kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tujuan dan sasaran yang cukup akan tercapai. Pekerjaan guru yang baik jika dilaksanakan secara optimal sesuai kompetensinya.

Kompetensi yang dimaksudkan dalam hal ini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional. Adapun kompetensi pedagogik adalah salah satu kemampuan yang dimana seorang mampu menguasai dalam proses kegiatan mengajar. Sedangkan kompetensi profesional merupakan suatu batas kemampuan seorang guru dalam bidang yang dikuasi dan mampu membangun kegiatan belajar menjadi efektif. Begitu juga pelaksanaan kompetensi yang baik tergambar dalam kinerja yang diperoleh. Kinerja yang baik ditandai

dengan adanya prestasi kerja yang merupakan tercapainya suatu target seseorang dalam melakukan tugasnya dan sesuai dengan regulasi yang ada.

Dengan hasil kinerja yang baik maka akan lebih besar kemungkinan untuk bisa mendapatkan *reward* yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan daya tarik seorang pegawai dalam mengembangkan hasil kerja yang dilakukan.

Dalam hal ini apakah MA Al Amiriyyah sebagai obyek penelitian telah melaksanakan pemberian kompensasi sesuai kriteria sebagaimana diuraikan di atas? Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pemberian kompensasi bagi para guru sebagai motivasi untuk lebih giat dalam kinerjanya. Maka karya ilmiah ini mengambil judul **“Aktualisasi Pemberian Kompensasi Sebagai *Reward* Pada Prestasi Kerja Guru Madrasah MA Al Amiriyyah.**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kriteria guru yang mendapat *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung?
2. Apa saja bentuk kompensasi yang diberikan pada guru berprestasi di MA Al Amiriyyah Blokagung?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung?
4. Bagaimana sistem pemberian kompensasi sebagai terhadap guru MA Al Amiriyyah Blokagung?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui apa saja kriteria guru yang mendapat *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung
2. Untuk mengetahui apa saja bentuk kompensasi yang dapat diberikan pada guru berprestasi di MA Al Amiriyyah Blokagung
3. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung
4. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi sebagai terhadap guru MA Al Amiriyyah Blokagung

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang didapat dari penelitian ini:

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat berguna sebagai berikut:
 - a. Untuk memberikan pengetahuan secara luas dan mendalam terkait implementasi kompensasi sebagai *reward* pada prestasi kerja guru.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan kajian keilmuan terkait kompensasi
 - c. Untuk menjadikan sebagai acuan bagi pihak lembaga dalam hal kompensasi
2. Secara praktis
 - a. Bagi lembaga terutama kepala sekolah, penelitian ini berharap dapat bermanfaat untuk mengetahui implementasi pemberian kompensasi sehingga dapat mengembangkan kerja guru.

- b. Bagi lembaga MA Al Amiriyyah Blokagung, penelitian ini dapat bermanfaat untuk acuan evaluasi dari faktor pendukung dan penghambat dalam kompensasi yang menjadikan tujuan berkembangnya kerja guru.

E. Definisi Istilah

1. Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya yang mencakup lebih luas lagi selain gaji atau upah, karena mereka sudah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, memberikan tenaganya untuk organisasinya, dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasinya.

2. *Reward*

Reward merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya yang berupa finansial ataupun non finansial sebagai motivasi dalam rangka meningkatkan kualitas kerjanya.

3. Prestasi

Prestasi yaitu sesuatu yang diperoleh seseorang dari hasil yang dikerjakan serta untuk mengetahui tingkat pengetahuan, kecerdasan seseorang.

4. Kerja guru

Guru merupakan seseorang pendidik yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam memberikan pengajaran terhadap anak didik

dengan tujuan mengembangkan pengetahuan secara luas, menjadikan pribadi yang dewasa dan berakhlak serta dapat mengarungi masa depan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini ada enam bab diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini bertujuan untuk memberikan sedikit deskripsi terkait skripsi ini, sehingga sebelum pembaca memulai memasuki inti pembahasan dapat memahami apa yang dimaksud pada pembahasan selanjutnya. Dalam bab pendahuluan ini peneliti menguraikan tentang latar belakang masalah dengan menghubungkan teori yang ada serta melihat fenomena dalam kehidupan nyata yang masih bersifat global sehingga nantinya akan dilakukan penelitian dalam konteks permasalahan yang lebih luas. Fokus masalah yang menjadikan acuan pembahasan disini bertujuan agar lebih jelas arah pembahasan yang akan diteliti, sedangkan tujuan dan kegunaan penelitian bertujuan untuk melihat hasil yang sebenarnya sesuai dengan harapan penulisan skripsi ini sehingga bagi pihak lain yang membutuhkan dapat bermanfaat untuk acuan yang dikehendaki. Kemudian istilah teori disebutkan guna untuk memperjelas istilah pada pembahasan skripsi ini. Yang terakhir yaitu sistematika penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas susunan penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI, pada bagian ini lebih menjelaskan tentang teori pada setiap pembahasan yaitu (pengertian kompensasi, bentuk kompensasi, bentuk kompensasi, faktor besaran kompensasi, sistem kompensasi,

pengertian *reward*, jenis-jenis *reward*, tujuan pemberian *reward*, definisi kinerja guru, kriteria kerja guru)

BAB III METODE PENELITIAN, dalam hal ini memudahkan peneliti dalam menentukan langkah penulisan skripsi yang diantaranya jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti sumber data, metode pengumpulan data, dan keabsahan data. Yang bertujuan agar penulisan ini berjalan secara sistematis.

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bab ini membahas tentang temuan penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya objek penelitian serta paparan data yang dihasilkan peneliti melalui wawancara, dokumentasi, observasi.

BAB V Kemudian dalam bab ini berisi hasil penelitian yang dibandingkan antara teori dan kondisi lapangan.

BAB VI PENUTUP yang merupakan bagian pokok dari seluruh pembahasan yang terdiri dari simpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah suatu alternatif penting dalam manajemen sumber daya manusia yang kebanyakan digunakan pada suatu lembaga. Karena kompensasi merupakan hal yang sangat identik keterkaitannya dengan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1996 menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua biaya yang dikenakan perusahaan kepada karyawannya dan bahwa mereka menerima secara langsung, teratur atau tidak langsung. Sedangkan menurut Panggabean dalam Rahmat dan Candra kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda imbal baik atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (2017: 54).

Menurut Budi Supriyatno kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima pegawai atas prestasi kerjanya pada perusahaan atau organisasi (2020: 328). Firman Allah tentang kompensasi sebagaimana yang sudah disebutkan dalam QS. At-Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾ .

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Seperti halnya penjelasan dari Masram mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebagaimana dalam hadits Rasulullah:

“Telah menceritakan kepada kami Isma’il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah ‘anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahinya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas ember sampai tanganku melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahinya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku ke hadapannya -Isma’il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya.- maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu, saya mendatangi Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku” (AHMAD - 1080).

Hadits di atas menerangkan tentang seorang pekerja yang bekerja karena menginginkan imbalan atau upah, Ia bekerja mengumpulkan

tanah dan membasahinya dengan air. Sebagai imbalannya, ia mendapatkan setiap ember penuh dengan satu kurma, Setelah menyelesaikan pekerjaannya ia pun mendapat imbalan sesuai kesepakatan yang ada.

Seperti pendapat Masram, kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen setiap personalia, guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai (2015: 130). Sebagian besar masyarakat khususnya pegawai menganggap kompensasi sangatlah penting bagi kepentingan setiap personal, sebab besar kecilnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai lainnya, keluarga dan masyarakat, serta program-program kompensasi yang juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya.

Dalam hal lain Kawiana berpendapat, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan pada setiap individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (2020: 216).

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa serta motivasi yang diberikan pada setiap personalia untuk dijadikan sebagai acuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Bentuk-bentuk kompensasi

Berdasarkan A. A. Anwar Prabu Mangkunegara ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi secara langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung (2009: 85). Adapun menurut Budi kompensasi secara langsung yaitu kompensasi yang berbentuk upah atau gaji artinya kompensasi langsung berkaitan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja para karyawan seperti *benefit* (keuntungan) dan pelayanan. (2020: 351-352). Berikut ini kompensasi secara langsung dan tidak langsung yaitu:

1) Kompensasi langsung (*Upah dan Gaji*)

Upah adalah pemberian yang berbentuk uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya diberikan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Seperti yang dijelaskan hadits Nabi saw. Yang berbunyi:

“Barangsiapa memperkejakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”

Dalam hadis tersebut, Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk memulai pekerjaan dan memberikan rasa ketenangan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan control pembayaran.

a) Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

b) Struktur pembayaran

Struktur pembayaran dapat berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

c) Penentuan pembayaran individu

Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d) Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e) Kontrol pembayaran

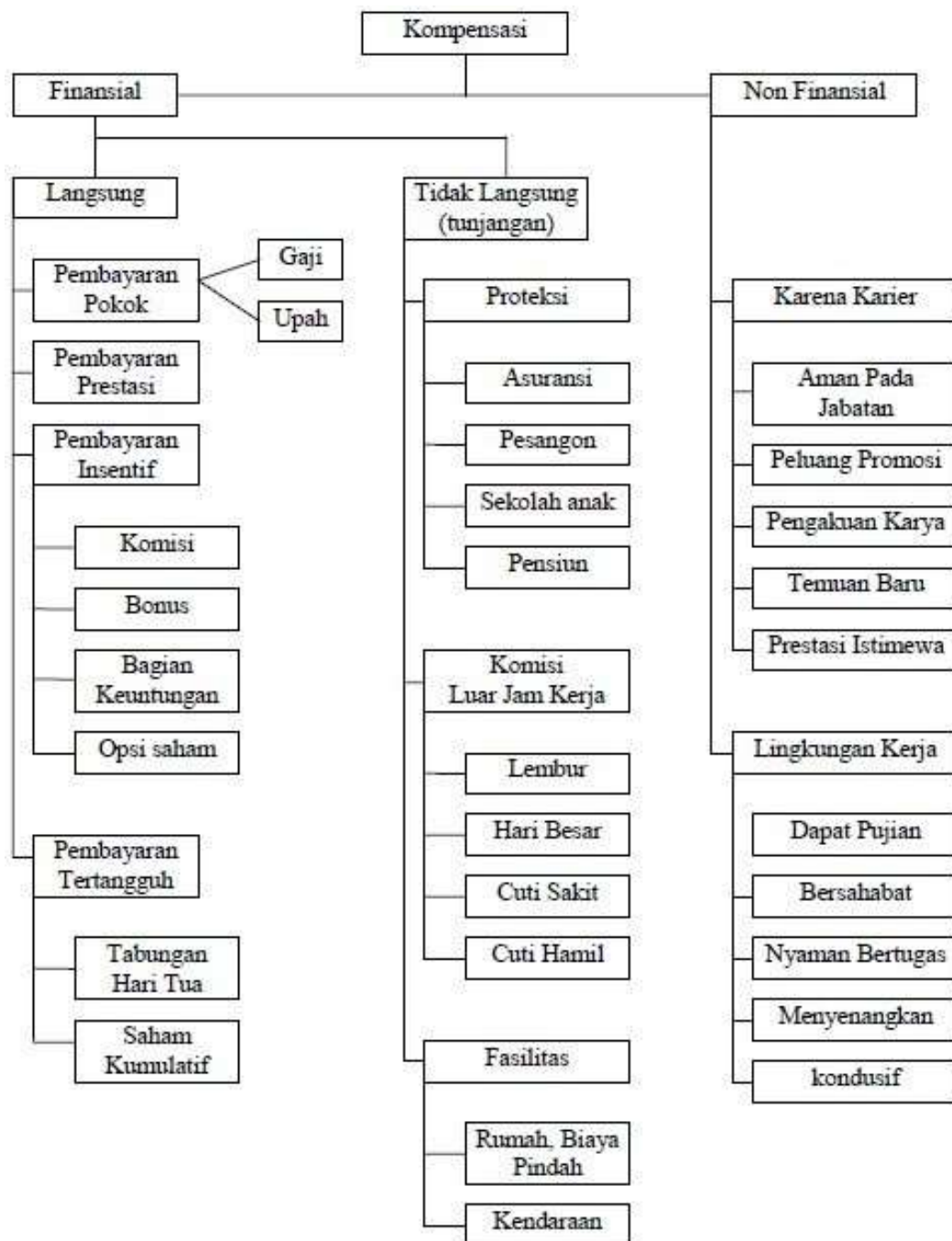
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2) Kompensasi tidak langsung (*Benefit/keuntungan dan pelayanan*)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan yaitu nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Adapun program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Menurut Kawiana, Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (2020: 217). Hal ini dapat dilihat dengan rincian seperti yang terlihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1 jenis kompensasi



c. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Masram dan Mu'ah menjelaskan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi pada besaran kompensasi yaitu ada tiga bagian (2015: 137-140), diantaranya:

1) Faktor intern organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

a) Dana organisasi

Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Apabila semakin besarnya prestasi kerja maka semakin besar pula keuntungan organisasi atau perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik.

b) Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan, Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib, Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2) Faktor pribadi karyawan

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama dalam mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan yang berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, maka semakin besar tanggung jawabnya dan semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c) Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang berpengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada

keprofesionalan seseorang dan pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang berada diluar lapangan. demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan adminsitratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam surat Al-Ahqof/46:19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menuntut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Sebagai contoh, kebanyakan organisasi atau perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara dua sampai tiga kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan atau kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3) Faktor ekstern

a) Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya, apabila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, maka besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal, paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja atau hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

d. Sistem kompensasi

Sistem dalam artian Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perangkat unsur yang secara teratur saling terkait sehingga dapat membentuk totalitas. Masram dan Mu'ah berpendapat ada beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan (2015: 135-136) yaitu:

1) Sistem prestasi

Pengupahan dengan cara ini berkaitan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah bergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat memotivasi karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini juga akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil atau prestasi : per potong, per meter, per kilo, per liter dan sebagainya.

2) Sistem waktu

Besar dan kecilnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditanggungnya. Umumnya cara ini digunakan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

Kelemahan dari sistem waktu, antara lain:

- a) Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan karyawan
- b) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja

Sedangkan kelebihan sistem waktu yaitu:

- a) Dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat
 - b) Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik
 - c) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia
- 3) Sistem kontrak atau borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan, maka dalam kontrak upah juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi”, bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan, apabila dikerjakan oleh karyawan tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap.

2. Reward

a. Pengertian reward

Manajemen *reward* merupakan manajemen yang berkaitan dengan perumusan dan strategi pelaksanaan dan kebijakan, yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada orang secara wajar adil dan

secara konsisten sesuai dengan nilai (kontribusi) mereka terhadap organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan strategis seperti yang dikutip oleh Armstrong and Stephens dalam buku Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan (2019: 216). Sedangkan *reward* dapat disebut sebagai hadiah. Didalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) hadiah adalah pemberian (kenang-kenangan, penghargaan, serta penghormatan). Penghargaan merupakan rangsangan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja setiap individu yang dicapai dalam bentuk umum dan moneter (insentif moneter) seperti insentif, manfaat, bonus dan komisi seperti kutipan Riva'i dalam buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (2018: 269). Hal ini juga disebutkan oleh Muhammad Busro, *reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai serta mereka mampu mendapatkan prestasi kerja yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pihak lainnya untuk berbuat lebih baik lagi, sehingga dapat terjadi persaingan yang positif antar pegawai (2018: 315). Sebagaimana disebutkan dalam hadis yaitu:

مَنْ قَالَ الصَّبِيَّ هَاكَ ثُمَّ لَمْ يُعْطِهِ فَهِيَ كَذِبَةٌ

Barang siapa berkata kepada anak kecil: “kemarilah dan ambillah sesuatu”, lalu ia tidak memberinya, maka perbuatan itu adalah suatu kedustaan. (HR. Ahmad)

Kesimpulan dari pengertian diatas *reward* atau penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan atau hadiah yang diberikan kepada pegawai berupa uang maupun bukan uang dengan tujuan pegawai dapat termotivasi dan bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan lembaganya.

b. Jenis-jenis *reward*

Berikut ini Muhammad Busro mengklasifikasikan berbagai jenis *reward* (2018: 319).

Menurut bentuknya, *reward* diberikan dalam bentuk:

- 1) Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, remunerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya). Adapun yang secara finansial, kriteria untuk mendapatkan *reward* adalah guru yang mempunyai penghargaan sosial yang salah satunya berkaitan dengan pujian yang didapatkan melalui baik didalam maupun diluar lembaganya dan bentuk tunjangan ini diberikan berdasarkan jam kerja atau peningkatan terhadap lembaga.
- 2) Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya). Contoh kriteria *reward* yang mendapatkan tunjangan secara finansial bukanlah suatu tunjangan yang berhubungan dengan hasil kerja melainkan berdasarkan senioritas atau kehadiran guru yaitu guru sealalu hadir saat jam yang sudah dijadwalkan.

- 3) Nonfinansial (fandel, piagam, sertifikat, piala, trofi, lencana, bintang, dan sejenisnya). Dalam hal ini kriteria yang mendapatkan tunjangan secara nonfinansial adalah guru yang mendapat perilaku baik dari dalam ataupun luar organisasi atas pencapaian prestasi guru serta naiknya jabatan yang diterima guru.

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, *reward* dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

- 1) Individu
- 2) Kelompok kecil
- 3) Kelompok besar, dan
- 4) Masalah atau populasi

Berdasarkan waktu pemberiannya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

- 1) Incidental (bonus, insentif)
- 2) Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja, fasilitas mobil, rumah dinas); dan
- 3) Permanen (asuransi hari tua, pension bulanan)

Berdasarkan penyebabnya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

- 1) *Reward* prestasi (diperoleh karena mampu mencapai prestasi kerja tertentu).
- 2) *Reward* struktural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu).
- 3) *Reward* masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu).

Pendapat Amirul Mukminin, dkk. mengatakan Imbalan atau kompensasi itu secara garis besarnya terbagi menjadi dua menjadi yakni Imbalan instrinsik (*intrinsic rewards*) dan Imbalan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*). Imbalan instrinsik merupakan bentuk dari kepuasan kerja, misalnya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan tepat waktu, ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen, memiliki wewenang dan tanggung jawab, serta prestasinya dihargai oleh pimpinannya, sedangkan imbalan ekstrinsik adalah gaji dan berbagai tunjangan (2019: 217).

c. Tujuan pemberian *reward*

Tujuan *reward* yang dikutip oleh Taylor dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan (2009:36) adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Oleh karena itu, tujuan pemberian *reward* untuk menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

3. Kinerja guru

a. Definisi kinerja guru

Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok yang diwajibkan guru yaitu mewujudkan efektifitas dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan bentuk dari kinerja guru.

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu seperti kutipan Siahaan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian (2016: 93).

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui

penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru (2007: 01).

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja guru adalah suatu hasil prestasi kerja guru dalam keberhasilannya membimbing, mendidik, serta memberikan pelajaran kepada peserta didiknya

b. Kriteria kerja guru

Menjadi seorang guru dapat dikatakan berhasil ketika telah melewati beberapa kriteria-kriteria yang ada dan telah tercapai keseluruhannya. seperti yang sudah disebutkan dalam hal kinerja. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dievaluasi secara profesional dalam hal kemampuan guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru dijelaskan dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Tentang Standar Pendidikan Nasional tahun 2005, yang menyatakan:

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa kemampuan ini memiliki berbagai kemungkinan untuk mengelola pembelajaran, termasuk pemahaman dan implementasi pelajar,

desain dan implementasi pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik.

2) Kompetensi kepribadian

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- (1) Mengembangkan kepribadian
- (2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- (3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- (4) Melaksanakan administrasi sekolah
- (5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian seorang guru sangatlah berpengaruh atas perilaku peserta didik, karena hal tersebut merupakan suatu cerminan atau gambaran bagi peserta didik.

3) Kompetensi professional

Pekerjaan seorang guru adalah pekerjaan yang tidak bisa sembarang dilakukan oleh siapa pun. Profesi adalah kegiatan yang membutuhkan keterampilan khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikat dalam bentuk ijazah. Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP RI No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3 menyatakan *kompetensi professional guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, kete-rampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang*

dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi.

Profesi mengajar ini memiliki prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b) Memiliki komitmen dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, serta akhlak mulia
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d) Memiliki kompetensi yang diinginkan sesuai dengan bidang tugas
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- f) Memperoleh penghasilan yang dapat ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- g) Memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan keprofesionalan yang secara berkelanjutan sepanjang hayat
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

4) Kompetensi sosial.

Dalam peraturan pemerintah RI No.14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertama dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam” yang ditulis oleh Qomaruddin, 2018. program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Teluk Betung. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi. Dan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung dapat dikatakan efektif. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti terkait pemberian kompensasi.

perbedaannya terdapat pada fokus penelitian yakni pandangan Ekonomi Islam mengenai pemberian kompensasi kepada guru. sedangkan dalam penelitian ini fokus pada sistem pemberian kompensasi pada prestasi kerja guru.

2. Penelitian kedua dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta. Ditulis oleh Arif Rahman Hakim dan Muhti, 2019. Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas PGRI Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi kepuasan kerja Guru Smk swasta di bidang pengawasan. Metode yang digunakan adalah metode kuesioner. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab Pematang. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti terkait kompensasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian yaitu dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada faktor besaran kompensasi terhadap kerja guru.
3. Penelitian ketiga dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jawaringin X Bekasi. Ditulis oleh Kus Daru Widayati, 2019. Program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bina Sarana Informatika. Penelitian ini untuk mengidentifikasi efek keterlibatan kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Penelitian ini

menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 responden. Dari penelitian ini menyebutkan hasil uji persamaan regresi bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga H_a diterima yaitu persamaan regresi signifikan. Didapatkan persamaan $Y=15,697 + 0,592(X)$, yang artinya apabila nilai X untuk kompensasi bertambah satu maka akan meningkatkan nilai Y untuk kinerja, jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif yang searah. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi. Sedangkan perbedaannya berada pada fokus penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Dan dalam penelitian ini yaitu fokus pada pemberian kompensasi sebagai *reward* pada prestasi kerja guru.

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Qomaruddin, 2018.	Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dimana dalam hal ini terlebih untuk mendeskripsikan objek yang	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung dapat dikatakan efektif	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yakni pada penelitian tersebut terfokus pada pandangan ekonomi islam mengenai pemberian kompensasi kepada guru

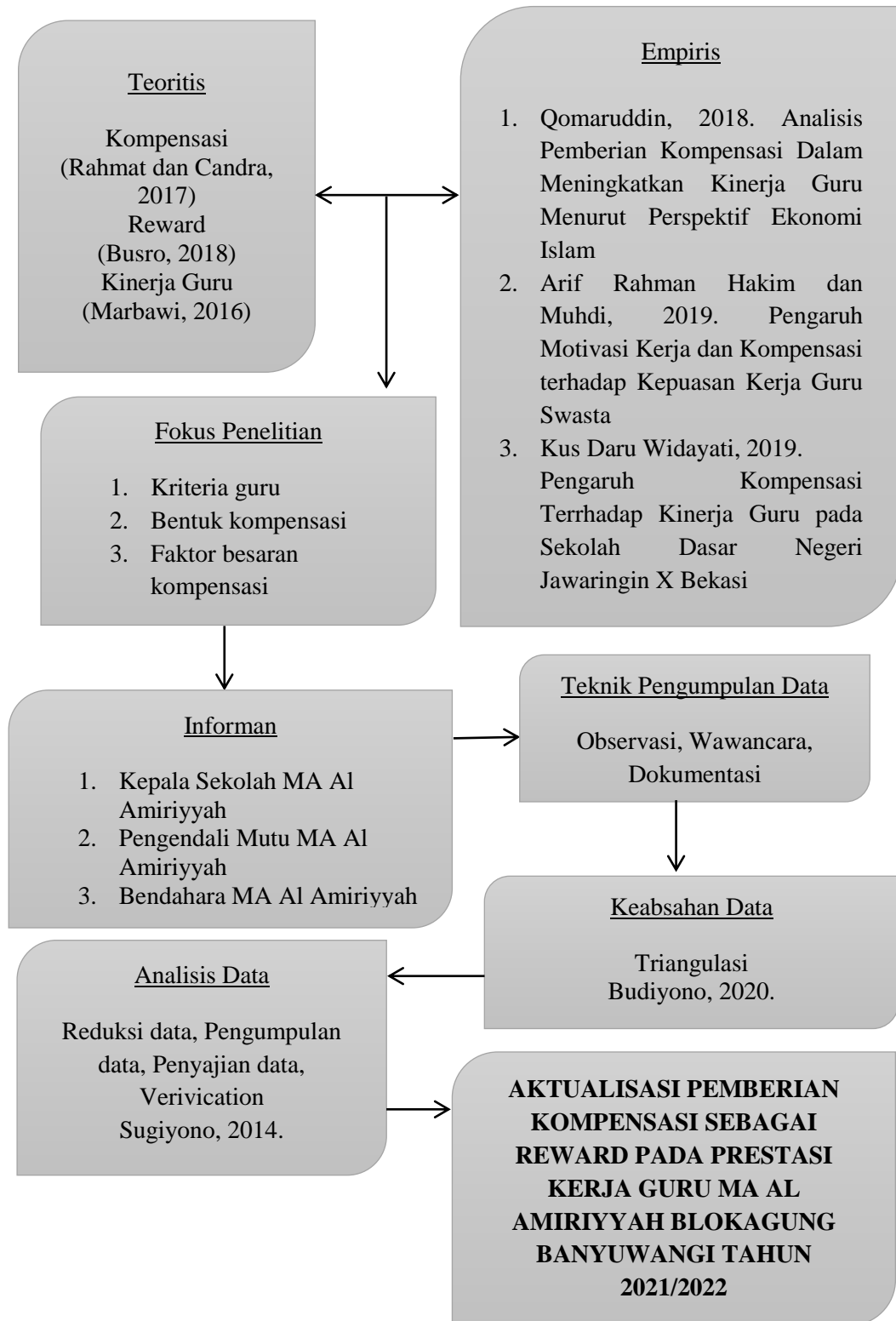
			diteliti			sedangkan dalam penelitian ini fokus pada sistem pemberian kompensasi pada prestasi kerja guru
2	Arif Rahman Hakim dan Muhdi, 2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta	Metode yang digunakan adalah metode kuesioner atau kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab Pematang	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yakni pada penelitian tersebut terfokus pada dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada besaran kompensasi terhadap kerja guru
3	Kus Daru Widayati, 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar	Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif	Hasil uji persamaan regresi bahwa terdapat nilai signifikan. jadi arah hubungan kompensasi terhadap	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Perbedaan berarah pada fokus penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Sedangkan

		Negeri Jawarin gin X Bekasi		kinerja guru adalah positif yang searah		dalam penelitian ini fokus pada pemberian kompensasi sebagai reward pada prestasi kerja guru.
--	--	--------------------------------------	--	--	--	---

1. Alur Pikir Penelitian

Alur pikir merupakan landasan dari beberapa teori yang didapat dengan tujuan membantu mendapatkan sumber data lapangan. Alur pikir ini menjelaskan gambaran terkait tema yang akan dibahas yang berisi tentang sub variabel beserta teori yang akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian lapangan. Berikut ini alur pikir yang digambarkan pada konsep penelitian:

Tabel 2.2 Alur Pikir Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti merupakan metode pendekatan kualitatif. Dari penjelasan Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (2020: 9). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Dalam hal ini Sugiyono mengatakan bahwa informasi deskriptif merupakan gambaran lengkap tentang keadaan objek yang diteliti (2013: 20).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara maupun dokumentasi. Dimana seorang peneliti merupakan instrumen kunci penelitian yang berorientasi pada fenomena atau keadaan secara alami. Sedangkan jenis penelitiannya menggunakan jenis deskriptif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Al Amiriyah yang salah satunya termasuk lembaga yang berada dibawah naungan yayasan

pondok pesantren Darussalam Blokagung. Lebih tepatnya bertempat di dusun Blokagung kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi.

C. Kehadiran peneliti

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dimana kehadiran seorang peneliti sangat diharuskan hadir karena hal tersebut merupakan salah satu faktor pendukung peneliti sebagai instrumen penelitian. Kehadiran peneliti disini telah menginformasikan kepada informan dengan tujuan penelitian yang dilakukan dapat berjalan secara maksimal. Penelitian kualitatif ini peneliti harus mampu menggali sumber data dengan observasi partisipan, dan wawancara mendalam secara triangulasi, serta sumber-sumber lain.

Selama penelitian berlangsung peneliti melakukan observasi secara langsung terhadap informan yang ada di MA Al Amiriyyah. Dengan fokusnya peneliti terhadap observasi ini, informan memberikan tanggapan yang baik, sehingga peneliti dapat membangun keakraban dengan baik. Demikian pula peneliti bisa mendapatkan informasi sumber data yang valid dari informan.

D. Subjek penelitian

Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Mengapa demikian?, karena pada penelitian ini peneliti menentukan sampel dengan menetapkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan peneliti. Informan dalam penelitian merupakan

seseorang yang memiliki banyak informasi terkait objek penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah MA Al Amiriyyah, pengendali mutu yang ada di MA Al Amiriyyah, Bendahara MA Al Amiriyyah. Informan inilah yang akan membantu peneliti dalam memberikan informasi secara valid terkait objek penelitian.

E. Data dan Sumber data

Data adalah suatu informasi dari hasil pengamatan seseorang yang bentuknya berupa kata-kata, angka, atau warna. Sedangkan sumber data merupakan subjek penelitian yang dimana dapat memberikan informasi secara relevan dan valid terhadap peneliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada dua yaitu:

a) Sumber data primer

Menurut Sugiyono, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (2009: 225). Sumber primer ini merupakan sumber data yang dipakai peneliti dalam mengambil data dari informan yang ada yaitu kepala sekolah: Ahmad Fauzan, pengendali mutu: Adi Soraya dan bendahara MA Al Amiriyyah: Ahmad Taufiq.

b) Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen (2009:225). Pada sumber data sekunder ini

peneliti mendapatkan data dari kepala tata usaha (TU) MA Al-Amiriyyah Blokagung: Tino Fathur Al Habibi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ada teknik yang dapat menunjang data atau informasi yang dibutuhkan seorang peneliti yaitu teknik pengumpulan data. Sugiyono (2012: 62) berpendapat bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (2020: 137-138). Adapun jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Wawancara ini digunakan dalam penelitian bertujuan agar mendapatkan secara mendalam.

2. Observasi

Adapun paparan Sugiyono, observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain(2020: 145). Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi. Karena dalam hal ini peneliti juga berlaku sebagai pengamat pada situasi yang menjadi objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data dokumentasi. Menurut Arikunto dokumentasi adalah metode yang digunakan peneliti untuk mencari benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, aturan, menit, dan buku harian (2006: 158). Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang seperti yang dikutip oleh Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan (2019: 72). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dokumentasi adalah salah satu cara mengumpulkan berbagai data ataupun sumber data dengan menyelidiki benda-benda seperti dokumen, peraturan-peraturan dan lain sebagainya.

G. Analisis data

Menurut Miles and Huberman dalam bukunya Sugiyono, disarankan agar kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlanjut sampai data jenuh seperti kutipan (2014: 246-253). Aktivitas dalam analisis data yaitu :

a. Data *collection* (pengumpulan data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi).

b. Data *reduction* (reduksi data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

c. Data *display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, diagram alur, dan banyak lagi. Dalam studi kualitatif, data paling sering disajikan menggunakan teks naratif. Dalam hal ini, akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.

d. Conclusion drawing/verivication

Kesimpulan penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab masalah yang dirumuskan dari awal, tetapi seperti yang dapat dikatakan, masalah penelitian kualitatif dan perumusan masalah masih bersifat sementara dan penelitian. Ini karena berkembang segera setelah memasuki lapangan.

H. Keabsahan data

Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data yang tepat, salah satu caranya yaitu dengan proses triangulasi. Menurut Sugiyono, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (2020: 125). Dengan demikian dalam penelitian ini keabsahan data menggunakan proses triangulasi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mulai berdiri tanggal 07 April 1976 dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dengan lembaga induk Pendidikan Ma'arif, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah semula bernama Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah 6 Tahun yang berdirinya berdasarkan SK. Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Blambangan.

Berdasarkan sidang Pengurus Yayasan Darussalam pada tanggal 20 Juni 1978 yang memperhatikan surat Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, madrasah yang semula 6 Tahun dirubah menjadi 3 tahun yaitu Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dan sekaligus membuka jurusan agama. Status Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terdaftar pada tanggal 24 Maret 1994 sampai tahun 2006 tetap dalam status "DIAKUI", pada tanggal 24 Agustus 2006 Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Terakreditasi dengan nilai B (Baik). Dan sejak tanggal 19 November 2012 berubah menjadi **Terakreditasi A**.

Berdirinya Madrasah Aliyah Al Amiriyyah juga dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bercirikan Islami untuk jejang pendidikan tingkat menengah atas di Desa Karangdoro Kecamatan

Tegalsari yang sekarang ikut dengan kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren yang sangat identik dengan pendidikan Islami.

2. Profil Lembaga Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah

1) Kondisi Geografis

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terletak dipinggir jalan pedesaan di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Anak didik/ siswa yang berasal dari Kecamatan lain dan luar Jawa, untuk menjangkau Madrasah Aliyah Al Amiriyyah diharuskan untuk mukim/ bertempat tinggal di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung/pesantren sekitarnya. Letak strategis ini akan lebih komplit bila menengok keberadaan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah, yang berada kawasan Banyuwangi selatan tepatnya arah barat laut dari pusat Kota Banyuwangi.



Gambar 4.1: Gedung MA Al-Amiriyyah Blokagung

Sumber: Google 2022

2) Kondisi Ekonomi

Struktur Ekonomi masyarakat sekitar Madrasah Aliyah Al Amiriyyah khususnya, hampir 25% menekuni bidang pertanian, mulai dari petani pemilik lahan digarap sendiri, petani penyewa tanah, buruh tani terikat maupun lepas. Sedang sektor ekonomi perdagangan secara akumulasi berada pada level 35% dan sisanya 40% menekuni bidang pertukangan dan profesi lain. Madrasah Aliyah Al Amiriyyah yang mempunyai image sebagai lembaga pendidikan dengan biaya rendah/murah, dengan kurikulum yang berbasis lokal ditambah dengan keberadaannya dalam naungan pondok pesantren, tentunya menjadi alternatif bagi komunitas masyarakat ekonomi menengah bawah (komunitas mayoritas) tersebut.

3) Kondisi Keagamaan

Karena berada di lingkungan Pesantren kondisi keagamaan saat ini menempati prosentasi 96% beragama Islam yang terbagi dalam ormas keagamaan NU 98% dan ormas lainnya 2%, karena latar belakang sosial yang hampir sama dalam struktur masyarakat membentuk komunitas dan interaksi antara kedua ormas itu berjalan seimbang. Apabila ada gesekan antara keduanya lebih bersifat parsial bukan komunal. Kondisi ini menjadi modal sosial bagi pengembangan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah kedepan karena keberadaan Madrasah sebagai alternatif pilihan utama bagi masyarakat beragama mayoritas untuk meneruskan pendidikan lebih tinggi.

4) Sumber Daya Manusia

Tenaga yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung baik Guru maupun Karyawan dan Tata Usahanya telah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing sehingga sangat mudah untuk melakukan inovasi-inovasi proses pembelajaran maupun pekerjaan administrasi perkantoran.

5) Kurikulum Madrasah

MA Al Amiriyyah Blokagung memiliki arah kurikulum yang sangat jelas sesuai dengan topografi masyarakat serta perkembangan arus teknologi informasi karena Kurikulumnya disusun berdasarkan petunjuk pemerintah yang kemudian dikombinasikan dengan potensi daerah dengan harapan agar peserta didik dapat memperoleh ilmu dengan setandar nasional dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan keinginan daerah.

6) Kelengkapan Fasilitas

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MA Al Amiriyyah Blokagung telah memenuhi standar sebagai pendukung terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan. Oleh karenanya peserta didik akan dapat mengembangkan ilmu sesuai dengan teori dan terapkan lewat praktikum.

7) Hubungan Masyarakat

Jalinan kerja sama yang dibangun antara MA Al Amiriyyah dengan semua elemen masyarakat dan lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta sebagai stake holder telah tercipta hubungan yang sangat baik untuk dapat mengembangkan eksistensi MA Al Amiriyyah Blokagung sebagai lembaga pendidikan.

8) Visi dan Misi Madrasah Aliyah Al Amiriyyah

VISI Madrasah :

Mewujudkan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah sebagai lembaga pendidikan yang islami, unggul dan menjadi idaman.

MISI Madrasah :

Mengedepankan lima pilar yaitu :

- a. Akhlaqul Karimah
- b. Kedisiplinan
- c. Keagamaan
- d. Ilmu Pengetahuan
- e. Keterampilan

9) Identitas Madrasah

NPSN	:	20579391
NSM	:	131235100016
Nama Madrasah	:	AL AMIRIYYAH
Alamat	:	Jl. PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG
a. Kelurahan/Desa	:	Karangdoro

- b. Kecamatan : Tegalsari
 c. Kabupaten/Kota : Banyuwangi
 d. Provinsi : Jawa Timur
 e. Telepon / HP : (0333) 845973
 f. Kode Pos : 68584

Jarak dari Madrasah

- a. Ke Kantor Desa : 01 KM
 b. Ke Kantor Kecamatan : 06 KM
 c. Ke Kantor Kabupaten : 45 KM
 d. Ke Kantor Provinsi : 305 KM

Jenjang : MA

Status (Negeri/Swasta) : Swasta

Hasil Akreditasi : A

Tanggal Berdiri Madrasah : 07 April 1976

Pendiri : Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Waktu Belajar : Pagi Hari

Kurikulum yang digunakan : Departemen Agama & Yayasan

1.1 Data Siswa Dan Rombongan Belajar 2021-2022

	Kelas			Jumlah
	10	11	12	
Rombel	9	7	8	24
Laki-Laki	96	81	66	243
Perempuan	118	89	137	344
Jumlah	214	170	203	587

1.2 Penerimaan Peserta Didik 5 Tahun Terakhir

Tahun	Yang Mendaftar			Yang Diterima			Keterangan
	LK	PR	Jumlah	LK	PR	Jumlah	
2017 / 2018	128	140	260	118	132	250	
2018 / 2019	115	140	260	108	122	230	
2019 / 2020	90	165	300	73	146	219	
2020 / 2021	98	95	193	79	91	170	
2021 / 2022	106	132	238	101	124	225	

1.3 Personil Madrasah

Jumlah seluruh personil MA Al Amiriyyah sebanyak 48 orang terdiri dari 40 orang guru, 5 orang karyawan, 2 orang satpam dan 1 orang petugas kebersihan.

Adapun data Personil Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Tahun Ajaran 2021/2022 selengkapnya adalah sebagai berikut :

No.	NIP	Nama Guru	Pendidikan Terakhir			
			Jenjang	Akta	Jurusan	Jabatan
1		Ahmad Fauzan, S.Pd.I.,S.Pd	S.1	IV	Bahasa Indonesia	Kepala Madrasah
2	196507162003121001	Anas Saeroji, M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru

3		Silvia Dian Apriliana, S.Pd.	S.1		Bimbingan Konseling	BK
4		Mursid, S.Sos.I, M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru
5		Dra.Sri Tumiati	S.1	IV	Sejarah	Guru
6		Drs.Jemikin,S.Pd	S.1	IV	Sejarah	Guru
7		Moh. Khozin, S.Ag, M.H	S.2	IV	Hukum	Guru
8		Ahmad Taufiq, S.Pd.	S.1		Pend. Ekonomi	Bendahara
9		Reni Mayka S.,S.Pd	S.1		Pend. Geografi	Guru
10		Taufiq Karuniawan	S.1		Pend.Tafsir	Guru
11		Rofingi, S.Ag., M.Pd.I	S.2	IV	Pend. Islam	Guru
12		Naning Eni E., S.Pd	S.1		Fisika	Guru
13		Farid Wajdi, S. Pd. I	S.1	IV	PAI	Guru
14		Adi Suraya, S.Pd.	S.1	IV	Biologi	Pengendali Mutu
15		Istiqomah S. Pd.	S.1	IV	Matematika	Guru
16		Lina Kusumawati, S. Pd.	S.1	IV	Kimia	Guru
17		Liya Uswatun Khasanah, S. Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
18		Ahmad Faruq, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
19		Abdul Wahid Amiruddin, SH	S.1	IV	Hukum	Guru
20		Murtatik, S.Pd.	S.1		Bhs. Indonesia	Guru

21		Rita Sugiarti, S.Pd	S.1		Fisika	Kurikulum
22		Dra. Iin Mesati	S.1	IV	Biologi	Guru
23		Ulil Abror, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	BK
24		Hendra Marta Setiawan,S.Pd.	S.1		Olah Raga	BP
25		M. Hasan Syaiful Rizal, S.Pd.	S.1		Bhs. Inggris	Guru
26		Saeroji, S.Pd	S.1		Pend. Islam	Guru
27		Ulya Ilmaya, S.Pd.	S.1		Matematika	Guru
28		Fiya Izzatul Ulumi, S.Pd.	S.1		Matematika	Guru
29		Muhammad Sholeh, S.Pd.I	S.1		Manajemen Islam	Guru
30		Dika Nurul Aini, S.Pd.	S.1		Biologi	Guru
31		Moh. Rofiqi, S.Pd.I	S.1		Pend. Islam	Humas
32		Muhtar Fadilah	S.2		Pend. Penjas	Guru
33		Relina Novitasari, S.Pd.	S.1		Pend. Kimia	BK
34		Ahmad Imron, S.Pd.	S.1		Pend. Matematika	Sarpras
35		Amin Susanto,M.Pd.I	S.2		Pend. Islam	Guru
36		Sayidi Khoironul, S.Pd	S.1		Pend. Matematika	Guru
37		Wahyu Hidayat, S.Pd	S.1		Pend. Bahasa Indonesia	Pembina Osis

38		Abu Hasan Zuhri			Ushul Fiqih	Guru
39		Zahrotul Mila, S.Pd			Pend. Bahasa Arab	Pemb. Osis
40		Misbah,M.Pd.I	S.2		Manajemen Pend. Islam	Guru
41		Mahsun bilizzi, SE	S.1		Ekonomi Management	Staf TU
42		Tino fathur al habibi, S.Pd	S.1		Pend. Agama Islam	Ka. TU
43		Mukhtar syafaat	S.1			Staf TU
44		M. Rifqi Zainul Azka, S.Pd	S.1		Pend. Bahasa Inggris	Staff TU
45		M. Ali Baihaqi				Staf TU
46		Rohmad				Satpam
47		Doni				Satpam
48		Judi				Tenaga Kebersihan

B. Verivikasi Data Lapangan

Hasil dari penelitian ini disusun berdasarkan hasil obsevasi pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama di Madrasah Aliyah Al Amiriyah Blokagung Banyuwangi, kemudian berdasarkan jawaban atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti terhadap narasumber melalui kegiatan wawancara yang dilakukan dari pihak terkait yaitu: kepala sekolah, pengendali mutu, bendahara serta Kepala TU. Selain itu juga terdapat dokumentasi yang peneliti dapatkan

selama melakukan observasi di MA Al Amiriyyah Blokagung. Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan terkait rumusan masalah yang telah disusun.

1. Kriteria guru yang mendapat Kompensasi sebagai *Reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung

Pada dasarnya *reward* merupakan sebuah bentuk penghargaan yang sudah menjadi tolak ukur yang bertujuan sebagai motivator guru dalam melakukan keberhasilan sebuah tugas yang ditanggungnya. Program *Reward* akan dilakukan oleh setiap personalia dalam menampilkan kerjanya dengan sebaik mungkin untuk menunjang perkembangan organisasi maupun dirinya. Adapun salah satu pemberian *reward* ini tentunya sangat berhubungan dengan kriteria-kriteria yang sudah menjadi kesepakatan lembaga .

Seperti ungkapan dari hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah sebagai berikut:

“tentunya pemberian reward tidak serta merta langsung diberikan kepada seorang guru melainkan guru tersebut bisa memenuhi kriteria-kriteria yang sudah menjadi kesepakatan lembaga yang tentunya mencakup salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki guru”

Wawancara ini sama halnya seperti ungkapan pengendali mutu :

“pemberian reward pada dasarnya diberikan kepada guru yang salah satunya mempunyai empat standar kompetensi. baik dari empat tersebut termasuk di bidang akademik maupun non akademik”

Dengan adanya kriteria guru dalam pemberian *reward* madrasah Al Amiriyyah akan sangat mudah bagi lembaga untuk mengetahui kompetensi pada setiap bidang yang dikuasai oleh personalia terutama

pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sebagai pemicu prestasi kerja dan produktivitas kerja guru.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah suatu kemampuan pada setiap guru dalam hal mengajar. Namun hal ini tidak hanya ditujukan dalam kemampuan mengajar akan tetapi kemungkinan mampu dalam mengelola pembelajaran termasuk dalam hal pemahaman dan pengembangan peserta didik. Seperti ungkapan kepala sekolah pada tanggal 30 maret 2021.

“guru itu dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai kemampuan dalam segi pedagogic, dan walaupun guru dengan kemampuan pedagogik dapat meningkatkan prestasi kerjanya maka hal itu patut diberikan kompensasi”.

Dengan penguasaan ilmu mengajar atau ilmu mendidik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal sehingga layak jika diberikan kompensasi sebagai *reward*.

b. Kompetensi profesional

Merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas keprofesian sesuai bidang keahliannya. Sebagai contoh guru yang memiliki keahlian bidang agama, maka dia profesional di bidang keagamaan dan seharusnya mengajar mata pelajaran agama, demikian juga guru yang memiliki keahlian matematika maka seharusnya mengajar mata pelajaran matematika dan seterusnya.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan pengendali mutu Aliyah Al Amiriyyah Blokagung tentang kompetensi profesional para guru berikut ini:

“tingkatan professional guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada bidangnya, misalnya ahli dibidang olahraga dengan ini maka guru akan bertugas sesuai keahliannya secara professional”

Hal ini senada dengan hasil wawancara peneliti kepada Kepala Sekolah Aliyah Al Amiriyyah:

“Kemampuan professional itu merupakan suatu bentuk tanggungjawab yang diberikan seseorang terhadap orang lain karena ia dipercaya memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang di tekuni. Seperti di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah guru dapat ditetapkan jabatannya sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu guru dalam melaksanakan tugasnya dapat melakukan secara professional sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan prestasi kerja yang baik”

Produktivitas kerja atau prestasi kerja para guru di MA Al Amiriyyah telah bisa diwujudkan melalui penguasaan kompetensi profesional yang dalam hal ini diwakili oleh adanya ijazah atau sertifikat profesi para guru yang ada. Di samping itu, penguasaan kompetensi profesional akan bisa menentukan posisi jabatan yang akhirnya juga berpengaruh pada pemberian kompensasi.

Hasil wawancara tentang hal tersebut dengan pihak madrasah sebagai berikut:

“disamping sikap professional guru terwujudkan tidak hanya dikarenakan memiliki penguasaan professional saja melainkan dapat dipercaya akan terbuktinya dengan ijazah guru, sehingga hal ini juga berpengaruh untuk adanya pemberian kompensasi sebagai reward”

2. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru yang memiliki prestasi kerja di MA Al Amiriyyah Blokagung

Disamping adanya *reward* tidak lepas kaitannya dengan bentuk kompensasi yang akan diberikan pada guru yang berprestasi. Adapun bentuk kompensasi secara umumnya terbagi menjadi dua bagian yaitu bentuk secara langsung maupun tidak secara langsung. Bentuk yang secara langsung merupakan bentuk dalam hal nyata yang hubungannya dengan hasil kerja seperti uang atau barang. Sedangkan bentuk yang tidak secara langsung yaitu bentuk yang diberikan berdasarkan keuntungan seseorang.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah MA Al Amiriyyah tentang bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru berikut ini:

“bentuk kompensasi itu umumnya ada dua yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung, seperti di MA Al Amiriyyah bentuk kompensasi yang secara langsung yaitu berupa uang atau bingkisan, dan yang tidak secara langsung berupa pelayanan misalnya bentuk perhatian, pujian dan sebagainya”

Hal ini juga senada dengan hasil wawancara kepada Kepala TU MA Al Amiriyyah sebagai berikut:

“kompensasi itu pada dasarnya ada dua yaitu kompensasi secara langsung dan tidak secara langsung, pemberian kompensasi secara langsung di madrasah Aliyah biasanya berupa uang atau bingkisan dan yang tidak langsung biasanya berupa pelayanan jasa dengan baik”

Dari bentuk kompensasi yang sudah dijelaskan sesuai wawancara diatas maka pemberian dalam bentuk kompensasi dapat disesuaikan dengan prestasi kerja yang dicapai seorang guru.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah Blokagung

Besar kecilnya suatu kompensasi berpengaruh terhadap faktor-faktor yang diantaranya: faktor organisasi atau lembaganya, faktor dari setiap pribadi guru, serta faktor luar. Misalnya faktor dari lembaganya yaitu kemampuan dana pada lembaganya. Faktor pribadi guru seperti contoh posisi dan jabatan yang dimiliki serta produktifitas kerja. Faktor luar contohnya biaya hidup.

Seperti hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah Aliyah Al Amiriyyah sebagai berikut:

“besar kecilnya kompensasi yang diberikan lembaga tergantung dengan faktor-faktor yang memengaruhi besaran kompensasi, misalnya faktor dari lembaga atau pribadi guru. Maksudnya faktor dari lembaga yaitu sebatas mana kemampuan lembaga untuk memberikan kompensasi kepada guru, dan faktor dari pribadi guru misalnya prestasi kerja atau produktivitas kerja yang dicapai”

Dengan adanya perbedaan besaran kompensasi maka dapat dilihat dari segi mana faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga pemberian kompensasi dapat diberikan sesuai faktor tersebut.

4. Sistem pemberian kompensasi terhadap guru MA Al Amiriyyah Blokagung

Sistem pemberian kompensasi merupakan suatu tahapan mengenai pemberian kompensasi yang dapat dilihat dari sistem prestasi, system waktu, sistem kontrak. Dengan beberapa system tersebut dapat ditentukan

berapakah layak dan pantas diterima oleh guru terhadap hasil yang dikerjakan.

Sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah MA Al Amiriyyah sebagai berikut:

“mengenai sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu dengan menggunakan sistem prestasi. Dengan cara ini dilihat dari seberapa besar prestasi kerja yang di hasilkan dari guru. Apabila prestasi guru meningkat maka pemberian kompensasi semakin besar”

Senada dengan hasil wawancara mutu pendidikan MA Al Amiriyyah sebagai berikut:

“sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah menggunakan sistem prestasi sebagai ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada guru”

Sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah terwujud melalui sistem prestasi terhadap guru. Maka dengan begitu sangat mudah dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang didapat oleh guru.

BAB V

PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan pembahasan terkait pemberian kompensasi sebagai *reward* dengan menggunakan metode kualitatif yang menganalisis lebih dalam terkait informasi yang diperoleh. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Harapan penjelasan dari pembahasan ini dapat mengemukakan, menjelaskan, dan memaknai data-data mengenai aktualisasi pemberian kompensasi sebagai *reward* pada prestasi kerja guru Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hasil dari verifikasi data lapangan yang dilakukan peneliti akan dideskripsikan berdasarkan fokus masalah yang dibahas.

A. Kriteria guru yang mendapat *Reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung

Berdasarkan beberapa hasil paparan penelitian diatas dapat dikatakan oleh beberapa pihak yang menjelaskan mengenai kriteria pemberian kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung. Kriteria guru merupakan suatu ciri-ciri khusus bagi guru yang berhak untuk mendapatkan *reward* dan merupakan hal terpenting bagi lembaga pendidikan dalam menentukan guru yang berprestasi (guru yang professional). Kriteria *reward* di MA Al Amiriyyah ini menentukan guru harus memiliki salah satu dari empat kompetensi guru professional yaitu kompetensi pedagogik dan kompensasi professional. Hal ini serupa berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Reward didalam bidang pendidikan diharapkan sebagai terwujudnya cita-cita dari lembaga pendidikan melalui penilaian keprofesionalan guru atau kinerja guru. Jadi adanya *reward*, kriteria yang menjadi salah satu bagian dari penilaian guru harus memiliki standar kompetensi guru professional. Adapun hal ini harus dikelola dengan baik sehingga untuk perkembangan selanjutnya mengenai hasil kerja guru mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Dalam rangka mencapai kriteria tersebut, maka dapat disebutkan kriteria di MA Al Amiriyyah melalui kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.

Sesuai verifikasi data lapangan yang didapatkan peneliti mengenai sub-sub fokus penelitian tersebut, peneliti dapat menguraikan terkait dua kompetensi guru professional sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengenai bagaimana guru mengajar dan mengondisikan kelas secara efektif. Akan tetapi kemampuan pedagogik tidak hanya mampu mengajar saja melainkan mengelola pembelajaran yang dimaksudkan peserta didik faham akan yang disampaikan guru, mampu mengembangkan potensi peserta didik. Seperti ungkapan kepala sekolah sebagai berikut:

“guru itu dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai kemampuan dalam segi pedagogik, dan walaupun guru dengan kemampuan pedagogik dapat meningkatkan prestasi kerjanya maka hal itu patut diberikan kompensasi”.

Demikian sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa kemampuan ini (pedagogik) memiliki berbagai kemungkinan untuk mengelola pembelajaran, termasuk pemahaman dan implementasi pelajar, desain dan implementasi pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik.

Adapun disebutkannya kompetensi pedagogik ini bertujuan guna hasil pembelajaran siswa di MA Al Amiriyyah Blokagung yang diberikan langsung oleh guru dapat berkembang secara rasional sesuai pengetahuan dan bakat yang dimiliki guru tersebut. Seperti ungkapan kepala sekolah:

“kompetensi pedagogik merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki guru yang mana guru mampu mengaktifkan kelas dengan memberikan pemahaman terhadap peserta didik melalui metode yang digunakan”

Dengan demikian, hasil wawancara yang dilakukan peneliti selaras dengan teori yang sudah disebutkan dalam standar pendidikan nasional No. 4 Tahun 2005 yaitu prestasi kerja dapat dilihat dari adanya penguasaan pedagogik yang dimiliki guru. sehingga dengan hasil prestasi yang didapat patut diberikan sebuah kompensasi sebagai *reward*. Adapun bentuk *reward* dalam kriteria guru yang berkompetensi pedagogik yaitu bentuk finansial (pujian atau pemberian uang) dan nonfinansial (sertifikat atau piagam).

3. Kompetensi professional

Kompetensi professional merupakan suatu kemampuan guru dalam menjalankan sebuah tanggung jawab sesuai bidang keahliannya. Pada kemampuan ini guru sangat berkaitan dengan penguasaan materi sesuai yang dibidangnya. Seperti contoh guru ahli dibidang agama maka dia harus beprofesional pada bidang itu. Seperti hasil wawancara kepala sekolah MA Al Amiriyyah sebagai berikut:

“Kemampuan professional itu merupakan suatu bentuk tanggungjawab yang diberikan seseorang terhadap orang lain karena ia dipercaya memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang di tekuni. Seperti di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah guru dapat ditetapkan jabatannya sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu guru dalam melaksanakan tugasnya dapat melakukan secara professional sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan prestasi kerja yang baik”

Demikian seperti penjelasan dalam UU RI No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP RI No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3 menyatakan kompetensi professional guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dalam pembahasan ini kompetensi professional yang diperoleh dari hasil wawancara berbanding dengan teori yang digunakan adalah sesuai. Maka terwujudnya kompetensi professional di MAA patut untuk diberikan kompensasi sebagai *reward*. Adapun bentuk *reward* dalam kriteria kompetensi professional yaitu secara finansial (pemberian berupa uang),

setara *finansial* (fasilitas kantor) dan *nonfinansial* (sertifikat, piagam dan juga naiknya jabatan).

B. Bentuk kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah

Upaya memotivasi pendidik MA Al Amiriyyah untuk meningkatkan kerjanya tidak lepas dari pentingnya bentuk *reward* yang akan diberikan lembaga kepada guru. Karena bentuk penghargaan merupakan salah satu daya tarik seseorang dalam meraih tujuan. Bentuk pemberian *reward* di MA Al Amiriyyah bergantung pada tingkat keberhasilan seorang pendidik dalam mendidik siswanya maupun keberhasilan terhadap lembaganya. Adapun bentuk *reward* di MA Al Amiriyyah Antara lain: bisa berupa uang, bingkisan, pujian, kebaikan jasa (layanan), diberikannya piagam, dikirimkannya untuk mengikuti pelatihan. Seperti ungkapan dari bendahara sekolah:

“bentuk reward di MA Al Amiriyyah itu bermacam-macam adakalanya pemberiannya berupa sertifikat, kebaikan jasa, bingkisan atau bisa berupa uang. adapun kebaikan jasa (pelayanan) itu dapat mempermudah personal dalam kebutuhan yang diinginkan, seperti rasa nyaman ketika bekerja”

Adapun pendapat bentuk yang sudah dijelaskan di atas selaras dengan teori Budi, yaitu bentuk kompensasi yang sebagai *reward* ada dua meliputi kompensasi secara langsung dan tidak secara langsung, kompensasi secara langsung yaitu kompensasi yang berbentuk upah atau gaji, artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi yang tidak

dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan seperti *benefit* (keuntungan) dan pelayanan (2020: 351-352).

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi sebagai *reward*

Adanya kompensasi yang berbeda-beda bergantung pada kebijakan pemberian kompensasi yang disebabkan oleh beberapa faktor internal, faktor pribadi maupun eksternal. Adapun faktor internal yaitu kesanggupan lembaga dalam memberikan sebuah kompensasi kepada bawahannya. Faktor pribadi karyawan, seperti produktivitas kerja pegawai, jika produktivitas pegawai baik maka kompensasi semakin besar. Faktor luar yaitu biaya hidup, apabila dalam daerah tersebut biayanya tinggi maka kompensasi semakin besar.

Berbagai faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah seperti yang diungkapkan TU MA Al Amiriyyah :

“besarnya kompensasi dapat berubah pada setiap tahunnya ketika hasil kerja setiap personal atau guru meningkat maka akan semakin besar pula kompensasinya, biaya hidup tinggi juga mempengaruhi besarnya kompensasi, dan pengaruh besaran kompensasi juga berhubungan dengan sebatas mana kemampuan lembaga”

Hal ini selaras dengan teori Masram yang menjelaskan bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi terbagi menjadi tiga bagian diantaranya faktor intern yang meliputi dana organisasi, serikat pekerja. Faktor pribadi karyawan meliputi produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. Faktor ekstern meliputi penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional (2015: 137-140).

D. Sistem pemberian kompensasi sebagai *reward* pada guru MA Al Amiriyyah

Sistem pemberian kompensasi merupakan suatu tahapan dimana orang tersebut dapat dinilai dari sistem prestasi, sistem waktu ataupun sistem kontrak. Pada tahap ini terkait sistem pemberian kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah yaitu menggunakan sistem prestasi, karena sistem prestasi di MA Al Amiriyyah menjadi tolak ukur terhadap guru dalam produktivitas kerjanya.

Sebagaimana hasil wawancara oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“mengenai sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu dengan menggunakan sistem prestasi. Dengan cara ini dilihat dari seberapa besar prestasi kerja yang di hasilkan dari guru. Apabila prestasi guru meningkat maka pemberian kompensasi semakin besar”

Hal ini juga selaras dengan teori Masram dan Mu'ah yang berpendapat ada beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan antara lain sistem prestasi, sistem waktu dan sistem kontrak/borongan (2015: 135-136).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahawa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah telah melaksanakan aktualisasi pemberian kompensasi sebagai *reward* pada guru. Pada bab ini peneliti menyimpulkan mengenai sub-sub pada rumusan masalah yang mencakup kriteria guru yang mendapat *reward*, bentuk *reward*, faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi, sistem pemberian kompensasi.

1. Kriteria guru yang mendapat *reward* yaitu adanya empat kemampuan/kompetensi yang salah satunya harus dimiliki guru. Adapun empat kompetensi guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional. Mengenai kriteria yang telah disebutkan diatas di MA Al Amiriyyah dapat dikatakan bahwa kompetensi professional dan kompetensi pedagogik yang dijadikan kriteria dalam penentuan *reward*
2. Bentuk kompensasi di MA Al Amiriyyah dapat disebutkan dalam secara langsung dan tidak langsung yaitu: kompensasi secara langsung meliputi uang dan bingkisan (kompetensi pedagogik), sedangkan secara tidak langsung berupa kebaikan jasa (layanan), pujian diberikannya piagam, naiknya jabatan (kompetensi professional).

3. Faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu melalui:
 - a. Faktor internal: kemampuan lembaga (Dana Organisasi)
 - b. Faktor pribadi: produktivitas kerja
 - c. Faktor eksternal: biaya hidup
4. Sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu menggunakan sistem prestasi yang sebagaimana dijadikan ukuran atau patokan produktivitas kerja guru

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teori
 - a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dapat dijadikan sebagai motivasi terhadap kerja guru.
 - b. Dari hasil penelitian ini kompensasi sebagai *reward* tidak hanya memberikan motivasi kepada guru saja akan tetapi juga memberikan dampak yang baik terhadap meningkatnya madrasah.
2. Implikasi Kebijakan
 - a. Bagi Pengelola MA Al Amiriyyah, penelitian ini dapat dijadikan acuan motivasi untuk lebih mampu mendorong guru atau pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan cita-cita lembaga.

- b. Bagi Madrasah lain, adanya kompensasi sebagai *reward* ini dapat dijadikan referensi dalam meningkatkan efektifitas madrasahnyanya.

C. Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini peneliti masih banyak memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai peluang bagi kajian penelitian selanjutnya. Keterbatasan ini antara lain sedikitnya waktu dan sulitnya bertemu dengan narasumber dalam melakukan wawancara serta observasi sehingga hasil penelitian ini bersifat rendah karena peneliti hanya mendapatkan sekelumit tentang pentingnya *reward*.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi diatas, maka saran yang dapat dipertimbangkan kepada Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi Madrasah Aliyah khususnya kepala sekolah agar lebih mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru dengan tujuan guru lebih terobsesi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Diharapkan bagi guru MA Al Amiriyyah lebih terdorong dengan motivasi kepala sekolah dan mampu mengembangkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Amirrul, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dinovant Sugihen, Paul. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan. Medan.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengenai Reward secara bahasa.
- Kawiana, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" perusahaan*. Bali: (UNHI) Press.
- Marbawi Adamy, 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*. Medan: UNIMAL PRESS.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paramansyah dan Nurul Husna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 1996. *Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Uang Pesangon, Uang Jasad dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta*.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmat dan Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Sisdiknas Tahun 2003. *Berkenaan dengan Kinerja Guru*.
- Sisdiknas Tahun 2005. *Tentang: Guru dan Dosen*.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supriyanto, Budi. 2020. *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV. Media Brilian.
- Tim Penyusun, IAIDA. 2021. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Banyuwangi: IAI Darussalam Blokagung.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



TERAKREDITASI
NOMOR : 13123100016
NPM (2017001)

المدرسة العالية الاميرية البلاغي

MADRASAH ALIYAH AL AMIRIYYAH

BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI JAWA TIMUR

e-mail : ma.alamiriyyah@gmail.com

Website : www.blokagung.net

Alamat : Jl. PP. Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Kode Pos 68491 Banyuwangi Telp. 0333-845973

SURAT KETERANGAN

Nomor : 31.1/MAA/P.6/ 072/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala Madrasah Aliyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **NAUROTUL MUHAJIROH**
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 12 Oktober 2000
Status : MAHASISWA
NIMKO / NIM : 0 / 18111110093
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program : Manajemen Pendidikan Islam
Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan Kegiatan Penelitian, di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Tanggal Penelitian : 27 Maret s.d 03 April 2022
Judul Penelitian : **Aktualisasi Pemberian Kompensasi Sebagai Reward Pada Prestasi Kerja Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2021-2022**

Penelitian Tersebut Berlangsung baik dan tidak mengganggu pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah kami.

Demikian surat keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 30 Maret 2022

Kepala Madrasah



AHMAD FAUZAN, S.Pd.I, S.Pd.

NIPY : 31205990120039



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI**

Alamat : Pol. Pek. Darussalam Blokagung 6219 Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp. 98528405331, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: iasablokagung@gmail.com

Nomor: 31.5/274.72/FTK.IAIDA/C.3/III/2022

Lamp. : -

Hal : **PENGANTAR PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:

MA Al- Amiriyah

Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **NAUROTUL MUHAJIROH**
TTL : **Jember, 12 Oktober 2000**
NIM : **18111110093**
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Dusun Mangaran RT 02 RW 01 Desa Sukamakmur Kec. Ajung
Kab. Jember
HP : 081259116543
Dosen Pembimbing : Syamsul Mu'arif, S. Pd. MM.

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.

Adapun judul penelitiannya adalah:

"Aktualisasi Pemberian Kompensasi Sebagai Reward Pada Prestasi Kerja Guru MA Al-Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2021-2022"

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 27 Maret 2022

Dr. Siti Aimah, S.Pd.L., M.Si.

NIPY. 3150801058001

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 6/18/2022 10:59:43 AM

Analyzed document: **skripsi naurotul.docx** Licensed to: **Aster Putra**

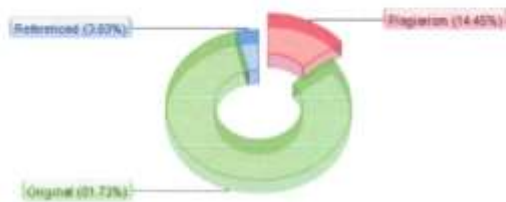
Comparison Preset: **Rewrite** Detected language: **Id**

Check type: **Internet Check**

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: **34**

Percentage	Count	Source
7%	879	1. https://id-01.12306k.com/document/c33e4f4b-d8a-48ba-8ead8a-gura-ama-negeri-1-pemulang.html
3%	462	2. https://id-01.12306k.com/document/6d9b7e9d-48e4-48ba-8ead8a-fata-ama-negeri-1-pemulang.html
4%	327	3. http://etheses.sipgiporongi.ac.id/9623/77/SAB-1-5.docx

Processed resources details: **266 - Ok / 90 - Failed**

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[uace_headline]

[uace_line1]

[uace_line2]

[uace_line3]

[uace_line4]

DRAF WAWANCARA

Aktualisasi Pemberian Kompensasi sebagai *Reward* pada Prestasi Guru MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi

1. Apa pendapat anda mengenai kompensasi sebagai reward ?
2. Bagaimana seseorang bisa mendapatkan reward?
3. Apa dan Bagaimana yang menjadi kriteria reward di MA Al-Amiriyah Blokagung ?
4. Bagaimana bentuk kompensasi sebagai reward di MA Al-Amiriyah Blokagung?
5. Apa saja dan bagaimana factor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al-Amiriyah Blokagung?
6. Bagaimana system pemberian kompensasi sebagai *reward* terhadap Guru MA Al-Amiriyah?



Wawancara dengan Kepala Sekolah MA Al-Amiriyah



Guru yang mendapat *Reward*



Struktur kepengurusan MAA

NIM	18111110093	
NAMA	NAURUTUL MUHAJIROH	
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN	
PROGRAM STUDI	S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	
PERIODE	20212	
JUDUL		

No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20212	16 April 2022	16 April 2022	Finishing skripsi	Acc dan daftarkan ujian
2	20212	13 April 2022	14 April 2022	Pengajuan Bab 4 revisi dan Bab 5	Acc dan cek plagiasi
3	20212	10 April 2022	13 April 2022	Pengajuan hasil revisi bab 2, pengajuan Bab 3 dan 4	Bab 2 Acc dan Bab 4 revisi
4	20212	07 April 2022	07 April 2022	Pengajuan Bab 2	revisi
5	20212	24 Maret 2022	30 Maret 2022	Pengajuan Bab 1 dan instrumen wawancara	Acc
6	20212	25 Desember 2021	01 Januari 2022	Pengajuan proposal	ACC
7	20212	01 Desember 2021	04 Desember 2021	Kordinasi pembimbing & pengajuan tema skripsi	Mengisi form variabel

BIODATA PENULIS



Nama : Naurotul Muhajiroh
TTL : Jember, 12 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Sukamakmur, Ajung, Jember

Riwayat Pendidikan

1. TK Al-Ikhlas (2007)
2. MI. Nahdlatusy Syuban(2008-2013)
3. Mts. Nu Al Badar (2013-2015)
4. MA Al-Amiriyyah (2015-2018)
5. IAI Darussalam (2018-Sekarang)
6. PP. Darussalam (2015-Sekarang)