

ABSTRAK

Tasnim, Nihayatut, 2018. Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multisitus Di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung Dan MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar). Tesis. Pascasarjana IAIN Tulungagung, Pembimbing (1) Dr. H. Nur Efendi, M.Ag dan (2) Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Kinerja, Tenaga Pendidik

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yakni guru menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki seorang guru ditunjukkan dengan hasil kerja/kinerja oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pemberian gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan kinerja guru akan meningkat

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan sistem kompensasi, maka penelitian ini dititik beratkan pada ruang telaah tenaga pendidik (guru). Fokus penelitian ini adalah sistem kompensasi dan kinerja tenaga pendidik (guru) yang ada di MTs al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut: (1) Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar? (2) Bagaimana implementasi sistem kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar? (3) Bagaimana kinerja tenaga pendidik (guru) di MTs al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan diberlakukan sistem kompensasi?

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, sedangkan jika ditinjau dari sudut kemampuan atau kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan maka penelitian ini termasuk penelitian termasuk penelitian deskriptif. Jenis penelitiannya menggunakan rancangan multi situs. Sumber data diidentifikasi menjadi 2 yaitu data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data kasus tunggal dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data, serta analisis data lintas situs. Untuk menguji data digunakan keabsahan data menggunakan uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji dependabilitas, uji konfirmabilitas..

Hasil penelitiannya adalah (1) Bentuk kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Nglegok yaitu Gaji, Tunjangan, Incentif , Santunan dan non finansial. (2) Implementasi sistem kompensasi yang dibangun di MTs Al-Huda Bandung Tulungsgung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah dengan menetapkan komponen analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi dan cara pemberian kompensasi, serta peninjauan kompensasi. (3) Kinerja tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukan sistem kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar terlihat semakin baik. Kinerja Tenaga pendidik di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung cukup baik. Mereka selalu disiplin dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga tenaga pendidik yang ada di MTs Nglegok Blitar, mereka juga disiplin dan semangat dalam membimbing peserta didik untuk mendapatkan prestasi yang baik.

ABSTRACT

Tasnim, Nihayatut, 2018. Compensation System for Improving Performance of Educators (Multisitus Study In MTs Al-Huda Bandung Tulungagung And MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar). Thesis. Postgraduate IAIN Tulungagung, Advisor (1) Dr. H. Nur Efendi, M. Ag and (2) Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I.

Keywords: Compensations System, Performance, Educator

Human Resources in education is teachers become part of the educational organization elements that must continue to be improved quality to achieve organizational goals. The quality of human resources owned by a teacher is shown by the work / performance by an employee in performing his duties in accordance with the responsibilities given to him. Teacher performance does not just happen, but is influenced by certain factors. One of the external factors that can improve teachers' performance is the compensation that includes salary, bonus, incentive or others. One of the efforts made to improve teacher performance is through the provision of salary. Salary is one form of compensation given by an organization or company to employees in a fixed period. Compensation can be either financial or nonfinancial.

The focus of this research is the compensation system and performance of educators (teachers) in MTs al-Huda Bandung Tulungagung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar. The research questions are as follows: (1) How are the forms of compensation for educators (teachers) in MTs al-Huda Bandung Tulungagung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar? (2) How is the implementation of compensation system for educators (teachers) in MTs al-Huda Bandung Tulungagung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar? (3) How is the performance of teachers (teachers) in MTs al-Huda Bandung Tulungagung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar with a compensation system applied?

The approach used is a qualitative approach, whereas if viewed from the point of ability or the possibility of research can provide information or explanation then this research includes research including descriptive research. Type of research using multi site design. Sources of data are identified to be 2 ie primary and secondary data. Data collection techniques used participant observation, in-depth interviews, and documentation. Single case data analysis is done through data reduction, data presentation and data verification, as well as cross-site data analysis. To test the data used the validity of data using the extension of attendance, triangulation and observation.

The results of the research are (1) The compensation forms in MTs Al-Huda Bandung Tulungagung and MTs Sheikh Subakir Nglegok are Salary, Allowances, Incentives, Benefits and nonfinancial. (2) Implementation of the

compensation system built at MTs Al-Huda Bandung Tulungsgung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar is by setting the component of position analysis, determining the compensation rate and the method of compensation, and the review of compensation. (3) Performance of educator / teacher with applied compensation system at MTs Al-Huda Bandung Tulungagung and in MTs Sheikh Subakir Nglegok Blitar look better. The performance of educators at MTs Al-Huda Bandung Tulungagung is quite good. They are always disciplined and enthusiastic in carrying out their duties. So also the educators who are in MTs Nglegok Blitar, they also discipline and spirit in guiding learners to get a good achievement.

ملخص البحث

نهاية التسنيم، 2018 نظام التعويض عن تحسين أداء المعلمين (دراسة متعددة المواقع في مدرسة المدى باندونج تلونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار. بحث علمي للدراسات العليا جامعة حكومية تلونج أجونج، تحت الإشراف (1) دكتور نور عفendi، (2) دكتور أحمد تنزيه.

الكلمات الرئيسية: النظام ، التعويضات ، الأداء ، المعلمون

إن الطاقة الإنسانية في التعليم ، أي المدرسين، هم جزء من عناصر المؤسسة التعليمية التي يجب أن يستمر تحسينها لنيل الجودة لتحقيق الأهداف التنظيمية. تظهر جودة الطاقة البشرية لدى المعلم من خلال العمل / الأداء في أداء واجباته وفقاً للمسؤوليات الموكلة إليه. آداء العمل لدى المعلمين تؤثره عوامل معينة. أحد العوامل الخارجية التي يمكن أن يحسن أداء المعلمين هو التعويض الذي يشمل الراتب أو المكافأة أو الحافز أو غيرها. إن توفير الراتب نحو المدرسين هو واحد من الجهود لترقية جودة آداء الوظيفة. الراتب هو شكل من أشكال التعويض الذي تقدمه منظمة أو شركة للموظفين في فترة محددة. يمكن أن يكون التعويض إما مالياً أو غير مالي. مع تعويض مناسب ترجى منه ترقية جودة آداء العمل لدى المعلمين.

يركز هذا البحث على نظام التعويض وأداء العمل لدى المعلمين في مدرسة مدرسة المدى باندونج تلونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار. وأما أسئلة البحث هي كما يلي: (1) ما هي أشكال التعويض للمعلمين في مدرسة المدى باندونج تلونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار؟ (2) كيف يتم تطبيق نظام التعويض للمعلمين في مدرسة المدى باندونج تلونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار؟ (3) كيف تؤثر جودة آداء الوظيفة لدى المدرسين

مدرسة الهدى باندونج تولونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار بعد تطبيق نظام التعويض؟

استجدمت الباحثة منهج كيفي نوعي، وأما من جهة إمكانية الباحثة على توفير المعلومات وبيانها أو تفسيرها تدخل هذا البحث على النوع البحث الوصفي. استخدم البحث تصميم متعدد الموقع. تحديد مصادر البيانات إلى نوعين، هما البيانات الأولية والثانوية. استخدمت تقنيات جمع البيانات ملاحظة و المشاركة والمقابلات المعمقة والوثائق. وأما تحليل البيانات الحالة الفردية عملت الباحثة تحديد البيانات وعرضت البيانات بتحقق البيانات ، بالإضافة إلى تحليل البيانات متعدد الموقع. لاختبار صحة البيانات عملت الباحثة زيادة فطرة الحضور والتثليل و المراقبة الضابطة.

نتائج البحث هي (1) كان التعويض في مدرسة الهدى باندونج تولونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار هي الرواتب والعلاوات والحوافز والمزايا غير المالي. (2) تنفيذ نظام التعويض في مدرسة الهدى باندونج تولونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار بتحقيق عناصر تحليل النزلة، تحديد مستوى التعويضات ومنحها، وكذلك إعادة النظر في التعويض. (3) تحسن آداء الوظيفة لدى المعلمين في مدرسة الهدى باندونج تولونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار بعد تنفيذ نظام التعويض فيهما. وإن جودة أداء الوظيفة لدى المعلمين في مدرسة الهدى باندونج تولونج أكونج ومدرسة الشيخ سباكر عليجوك بليتار يترقي بشكل جيد. كان المعلمون هم دائماً في الانضباط ومحتمسون في القيام بواجباتهم، وفي توجيهه المتعلمين للحصول على إنجاز جيد.