BAB IV
HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini di paparkan tentang paparan data dan temuan penelitian yang di peroleh di lapangan, berdasarkan wawancara, observasi, dokumentasi dan hasil analisis data serta proposisi. Berdasarkan pertanyaan penelitian pada bab I, hasilnya adalah sebagai berikut:

A. Paparan Data

Data yang dipaparkan disini merupakan hasil penelitian yang diperoleh dari pengamat/observasi di lokasi penelitian dan wawancara langsung terhadap subjek penelitian (Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Bendahara, Guru, dan Wali kelas) serta dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan terkait bentuk-bentuk kompensasi, implementasi sistem kompensasi, dan kinerja tenaga pendidik dengan adanya sistem kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar.

1. Paparan Data di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

   a. Bentuk-bentuk Kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

      Sistem kompensasi merupakan salah satu sub sistem yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kompensasi menyangkut penghargaan organisasi terhadap individu di dalam organisasi. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar

sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat menghilangkan produktivitas pegawai.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan ketetapan yang ada dalam lembaga madrasah. Bentuk kompensasi yang diberikan antara lembaga madrasah satu dengan lembaga madrasah yang lainnya dapat berbeda karena mempertimbangkan kemampuan yayasan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja tenaga pendidik pada suatu lembaga madrasah. Bentuk-bentuk kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung diantaranya adalah:

a) Gaji

Dari hasil penelitian mengenai kompensasi yang ada di MTs Al-Huda adalah bentuk kompensasi yang diberikan telah ditetapkan oleh yayasan tetapi ketetapan tersebut tidak tertulis secara resmi dalam suatu aturan atau surat keputusan. Yayasan memberikan kewenangan kepada kepala madrasah untuk mengatur dan selanjutnya menyampaikannya kepada seluruh pegawai lembaga. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Rohmat Zaini selaku Kepala Madrasah Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Di MTs Al-Huda ini tidak ada aturan tertulis seperti berdasarkan surat keputusan kepala sekolah nomor sekian, tetapi dengan kesepakatan dari yayasan kemudian saya diberikan kewenangan untuk menyampaikannya kepada seluruh pegawai terkait kompensasi melalui rapat."[1]

[1] Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 16 Maret 2018.

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan Setiap tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Rohmat Zaini selaku kepala MTs Al-Huda Bandung Tulungagung sebagai berikut:

> "Gaji adalah dana rutin yang diberikan kepada semua tenaga pendidik/ guru setiap bulannya pada tanggal 5. Di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung besar gaji yang diterima oleh masing-masing guru berbeda berdasarkan banyaknya jam mengajar, status kepegawaian, dan lama masa jabatan. Semakin banyak jam mengajar yang diperoleh, dan semakin lama masa jabatannya maka gaji yang diterima juga semakin tinggi. Berbeda dengan tenaga pendidik/ guru yang baru maka gajinya juga masih rendah."[2]

Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru matematika di MTs Al-Huda mengemukakan bahwa:

> "Saya menerima gaji dari lembaga madrasah setiap bulannya. Besarnya gaji yang saya terima dari beban mengajar dan masa pengabdian"[3]

Gaji setiap bulannya juga diterima oleh Bapak Mulyoto selaku wali kelas VII A dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Yah... memang benar di MTs Al-Huda ini gajinya diberikan setiap bulan pada tanggal 5. Gaji yang diterima guru satu dengan yang lainnya tidak sama karena memiliki tambahn tugas yang berbed juga"[4]

[2] Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 16 Maret 2018.
[3] Wawancara dengan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 16 Maret 2018.
[4] Wawancara dengan Wali Kelas MTs Al-Huda, Bapak Mulyono, pada tanggal 16 Maret 2018

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara kepada Bu Vina selaku Bendahara dan Ibu Siti Maesaroh selaku Waka Kurikulum. Bu Vina mengatakan bahwa:

> "Di MTs Al-Huda ini dilakukan pembayaran gaji setiap bulan pada tanggal 5. Apabila tanggal 5 ketepatan hari Minggu maka pembayaran gaji dilakukan pada hari Senin."[5]

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Siti Maesaroh yang mengungkapkan bahwa:

> Saya sebagai tenaga pendidik/ guru di sini menerima gajinya rutin setiap sebulan sekali, tepatnya pada tanggal 5. Gaji yang diterima oleh masing-masing tenaga pendidik/ guru disini berdeda satu dengan yang lainnya, dikarenakan masing-masing tenaga pendidik/ guru memiliki beban kerja, jabatan, dan masa pengabdian yang berbeda.[6]

Data tersebut diperkuat dengan hasil observasi, peneliti melihat langsung daftar gaji tenaga pendidik/ Guru MTs Al-Huda Bandung yang ditunjukkan oleh Bu Vina selaku Bendahara Madrasah. Daftar gaji tercetak di kertas f4 yang telah ditanda tangani oleh kepala MTs Al-Huda.[7]

b) Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait jabatan struktural dan masa pengabdian pegawai kepada lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung yakni:

---

[5] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina, pada tanggal 16 Maret 2018.
[6] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 16 Maret 2018.
[7] Observasi peneliti di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung pada tanggal 16 Maret 2018.

a. Tunjangan struktural

Tunjangan struktural merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang memiliki jabatan struktural di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Pada MTs Al-Huda Bandung Tulungagung terdapar struktur jabatan yang terdiri dari:

1. Kepala Madrasah
2. Waka Kurikulum
3. Waka Kesiswaan
4. Waka Humas
5. Waka Sarana dan Prasarana
6. Koordinator BK
7. Wali Kelas
8. Kepala Laboratorium
9. Ketua Tata Usaha

b. Tunjangan masa pengabdian

Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di MTs Al-Huda dihitung mulai dari 1 (satu) tahun bekerja.

c. Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru setiap mendekati hari raya.

Di MTs Al-Huda THR yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali biasanya pada pertengahan bulan puasa.

Bapak Rohmat menjelaskan bahwa tunjangan dari lembaga untuk tenaga pendidik/ guru MTs Al-Huda sebagai berikut:

> "Tenaga pendidik/ guru di sini mendapatkan tunjangan struktural, masa pengabdian, dan setahun sekali mendapat THR."[8]

Pernyataan Bapak Rohmat sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika di MTs Al-Huda:

> "Di MTs Al-Huda ada tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru. Tunjangan tersebut adalah tunjangan jabatan, masa pengabdian, dan THR. Jabatan yang mendapat tunjangan antara lain kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, waka sarana prasarana, koordinator BK, ketua T.U, ketua laboratorium, dan wali kelas."[9]

Ibu Siti Maesaroh dalam wawancara menjelaskan sebagai berikut:

> "Tunjangan yang ada di MTs Al-Huda ini ditentukan oleh lembaga madrasah. Saya disini sebagai guru yang menjabat waka kurikulum dan sudah bekerja selama 15 tahun lebih. Tunjangan yg saya dapatkan disini adalah tunjangan masa pengabdian, tunjangan menjadi waka kurikulum, ada juga tunjangan THR yang diberikan setahun sekali."[10]

Selanjutnya Ibu Vina mengemukakan bahwa:

> "Di MTs Al-Huda Bandung memang ada tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru"[11]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyoto selaku wali kelas VII A:

---

[8] Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 16 Maret 2018.
[9] Wawancara dengan Guru Matematika MTS Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 17 Maret 2018.
[10] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 17 Maret 2018.
[11] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina, pada tanggal 17 Maret 2018.

> "Saya bekerja disini kurang lebih sudah 20 tahun. Tunjangan kompensasi yang saya terima berupa tunjangan wali kelas, masa pengabdian dan THR.[12]

Data tersebut didukung dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat daftar tunjangan jabatan struktural dan masa pengabdian di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Daftar tunjangan dicetak dalam kertas f4 berisikan kolom-kolom daftar tunjangan jabatan struktural mulai dari tunjangan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, waka sarana prasarana, ketua T.U, kepala laboratorium, koordinator BK, dan wali kelas.[13]

c) Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/ prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda adalah:

1) Tambahan kerja lembur
2) Perjalanan dinas
3) Bentuk lain terkait prestasi kerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Insentif merupakan tambahan kerja yang dilakukan diluar kewajibannya. Insentif ini bersifat tidak tetap setiap bulannya.

[12] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 17 Maret 2018.
[13] Observasi peneliti di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung pada tanggal 17 Maret 2018.

> Insentif diberikan kepada tenaga pendidik/guru yang dinilai mampu melaksanakan tugas tambahan. Insentif yang terima tergantung pada jenis tugas yang tugaskan. Misal seorang guru ditugaskan dalam suatu acara seminar di luar wilayah madrasah maka insentif yang diterima adalah berupa biaya perjalanan dinas. Dapat juga guru yang ditugaskan untuk mengerjakan administrasi sekolah pada saat akan diadakannya akreditasi maka yang diterima adalah tambahan kerja lembur. Guru yang disiplin, berprestasi dan menjadi favorit di madrasah yang biasanya diadakan pemilihan melalui *vote* dari peserta didik maka insentif yang diterima berupa bonus atas prestasi kinerjanya."[14]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika menjelaskan bahwa:

> "Pada saat ada seminar, saya ditugaskan bapak kepala madrasah untuk menghadirinya. Lokasi seminar berada di salah satu hotel di Kota Tulungagung, dari lembaga madrasah saya diberi uang insentif yaitu uang perjalanan dinas."[15]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Di MTs Al-Huda ada program pemilihan guru yang disiplin, saya salah satu guru yang pernah mendapatkan penghargaan karena terpilih menjadi guru disiplin, penghargaan itu berupa piagam dan juga uang terkait prestasi sebesar 100ribu."[16]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Al-Huda menambahkan:

> "Ada insentif dari lembaga yang diberikan untuk tenaga pendidik/ guru. Insentif diberikan kepada guru yang mampu diberikan tugas lebih".[17]

---

[14] Wawancara, Rohmat, Kepala MTs Al-Huda pada tanggal 20 Maret 2018.
[15] Wawancara dengan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 20 maret 2018.
[16] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 20 Maret 2018.
[17] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina pada tanggal 20 Maret 2018.

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono selaku wali kelas VII A:

> "Untuk insentif diterima guru yang ditugaskan untuk menghadiri seminar, MGMP, diklat, mengerjakan administrasi sekolah jika ada akreditasi, dan guru yang berpresatsi."[18]

Insentif ini menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik/ guru di Mts Al-Huda dalam melaksanakan kinerja lebih. Insentif diberikan kepada guru yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan tugas. Dengan demikian, dapat memacu semangat tenaga pendidik/ guru untuk menunjukan diri mampu diberikan tugas lebih sehingga dapat menerima bentuk kompensasi berupa insentif.[19]

d) Santunan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial untuk mengurangi beban hidup tenaga pendidik. Santunan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung berupa santunan kematian dan santunan biaya persalinan."[20]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika menjelaskan bahwa:

---

[18] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 20 Maret 2018
[19] Observasi peneliti di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung pada tanggal 20 Maret 2018.
[20] Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 20 Maret 2018.

> "Santunan untuk tenaga pendidik/ guru diberikan dengan nominal yang sama, tidak diukur dari jabatan dan masa kerjanya. Jadi guru yang baru atau lama, yang memiliki jabatan atau tidak, menerima santunan yang sama tidak dibeda-bedakan."[21]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Di MTs Al-Huda ini yang ada santunan kematian dan biaya persalinan. Jadi apabila ada tenaga pendidik/ guru ataupun keluarganya yang meninggal dunia maka lembaga madrasah memberikan santunan. Dan apabila ada tenaga pendidik/ guru yang melahirkan atau istrinya yang melahirkan maka sekolah juga memberikan santunan. Santunan berupa uang, dan uang tersebut bukan dari iuran pegawai lainnya melainkan benar-benar dana dari madrasah."[22]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Al-Huda menambahkan:

> "Ada santunan di MTs Al-Huda ini yang diberikan kepada guru, yaitu santunan kematian dan santunan biaya melahirkan".[23]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono selaku wali kelas VII A:

> "Santunan diberikan berupa uang untuk tenaga pendidik, ada santunan kematian dan santunan biaya melahirkan. Tujuannya untuk meringankan bebannya."[24]

Untuk mengecek keabsahan data, peneliti mengadakan wawancara lagi kepada bapak kepala madrasah dengan pertanyaan yang sama di

---

[21] Wawancara dengan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 20 maret 2018.
[22] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 20 Maret 2018.
[23] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina pada tanggal 20 Maret 2018.
[24] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 20 Maret 2018

waktu yang berbeda. Dari hasil wawancara Bapak Rohmat menyatakan bahwa:

> "Santunan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung berupa santunan kematian dan santunan biaya persalinan."[25]

Selain bentuk kompensasi di atas, ada juga bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Di MTs Al-Huda bentuk kompensasi non finansial yaitu berupa seragam sekolah, rekreasi, cuti melahirkan, haji, umroh dan sakit. Cuti melahirkan biasanya diambil maksimal 3 bulan, cuti haji dan umroh selama waktu ibadah sampai pulang dilebihkan 1 minggu, cuti sakit yang memerlukan penyembuhan lama maksimal 3 bulan. Untuk rekreasi setiap tahunnya semua tenaga pendidik/ guru ikut bersama peserta didik kelas 8 tanpa membayar biaya rekreasi (gratis), ada juga seragam untuk teanga pendidik/ guru"[26]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika menjelaskan bahwa:

> "Untuk kompensasi yang non finansial yang saya dapatkan adalah seragam sekolah, cuti 3 bulan saat saya melahirkan dan juga mengikuti rekreasi bersama peserta didik."[27]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Cuti menjadi suatu bentuk kemudahan yang diberikan madrasah bagi tenaga pendidik/ guru yang tidak dapat melaksanakan kewajiban dikarenakan alasan penting. Cuti ini dapat diambil tenaga pendidik/ guru untuk melaksankan kepentingannya tanpa harus mengundurkan diri dari MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Sedangkan rekresi diberikan madrasah kepada

---

[25].Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 21 Maret 2018.
[26] Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 21 Maret 2018.
[27] Wawancara de ngan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 21 maret 2018.

seluruh tenaga pendidik/ guru untuk kenyamanan atau *refreshing*."[28]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Al-Huda menambahkan:

"Di MTs Al-Huda kompensasi non finansialnya ada cuti, seragam sekolah berupa batik, dan karya wisata. Karya wisata dan seragam batik ini diberikan gratis kepada tenaga pendidik/ guru".[29]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono selaku wali kelas VII A:

"Selain kompensasi uang yang saya terima dari madrsah, saya juga menerima kompensasi yang bukan berupa uang. Seperti cuti yang saya ambil saat melakukan ibadah di tanah suci, setiap tahun mengikuti rekreasi dan mendapat seragam sekolah."[30]

Data didukung dengan observasi saat peneliti melakukan penelitian di MTs Al-Huda Bandung. Setiap hari Jum'at tenaga pendidik memakai seragam batik yang dari lembaga madrasah.[31]

Hal ini didukung dengan data foto dokumentasi MTs Al-Huda Bandung Tulungagung:

---

[28] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 21 Maret 2018.
[29] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina pada tanggal 21 Maret 2018.
[30] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 21 Maret 2018
[31]Observasi peneliti di MTS Al-Huda pada tanggal 21 Maret 2018

Gambar 4.1. Seragam Sekolah Guru.[32]

Pada gambar diatas diketahui bahwa salah satu kompensasi non finansial yang diberikan kepada para tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda adalah seragam batik dan dipakai setiap hari Jum'at.

b. Implementasi Sistem Kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

Sistem kompensasi di suatu lembaga madrasah harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara lembaga dan pegawai. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai yang berada dalam lembaga tersebut. Pengaturan kompensasi bagi tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dikelola oleh Bapak Kepala Madrasah.

Penerapan sistem kompensasi di MTs Al-Huda dilakukan dalam tahapan:

[32]Dokumentasi Seragam Sekolah Guru MTS Al-Huda, pada tanggal 23 Maret 2018

a) analisis jabatan

b) menetapkan tingkat kompensasi

c) cara pemberian kompensasi

d) peninjauan kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Untuk penerapan sistem kompensasi, langkah awal yang dilakukan adalah madrasah menetapkan kebutuhan tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Beberapa orang melamar menjadi tenaga pendidik/ guru dan dilakukan seleksi. Tahapan seleksi mengikuti ketentuan dari madrasah. Tenaga pendidik/ guru yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan madrasah, setelah dinyatakan diterima maka mendapatkan surat keputusan dari kepala sekolah dan ditetapkan status kepegawaiannya, setelah itu barulah dapat ditetapkan kompensasi yang berhak diterima, selanjutnya kita tinjau apakah kompensasi tersebt sudah layak atau belum ."[33]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika menjelaskan bahwa:

> "Tahap awal untuk bergabung menjadi guru di MTs Al-Huda dilaksanakan seleksi dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi salah satunya persyaratan administrasi."[34]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Tahap awal dalam menerapkan sistem kompensasi memang dimulai dari analisis jabatan, yaitu tenaga pendidik/ guru apa yang dibutuhkan oleh madrsah. Lalu diselenggarakanlah perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus Madrasah berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme, yaitu seleksi administrasi, wawancara, psiko tes (jika

[33] Wawancara, Rohmat, Kepala MTs Al-Huda pada tanggal 23 Maret 2018.
[34] Wawancara dengan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 23 maret 2018.

> dibutuhkan). Syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung ditetapkan sekurang-kurangnya berijasah SI, beragama Islam dengan akidah dan ibadah yang benar, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan rohani, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba. Syarat lain yaitu kelengkapan adminsitratif berupa foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir, foto ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar, identitas diri (KTP) yang masih berlaku, surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan).”[35]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Al-Huda menambahkan:

> “Seluruh peserta yang sebelumnya telah melewati tahap seleksi dan telah memenuhi persyaratan yang dikualifikasikitn sehingga dapat diterima menjadi guru di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung. Selanjutnya setelah diterima akan ditetapkan status kepegawainnya serta kompensasinya”.[36]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono selaku wali kelas VII A:

> “Tenaga pendidik/ guru yang diterima di MTs Al-Huda Bandung adalah merupakan pegawai tetap madrasah. Jadi, setiap pegawai madrasah harus mentaati peraturan-peraturan yang ada di lembaga madrasah tersebut. Setelah jelas status kepegawaiannya maka akan mendapatkan kompensasi dengan sistem waktu. Yaitu pemberian gajinya dihitung dari beban mengajar selama satu minggu dan dibayarkan setiap bulan.”[37]

Dalam menerapkan sistem kompensasi di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung ditetapkan beberapa tahapan yang dimulai dengan dilakukannya analisis jabatan sebagai upaya mengetahui kebutuhan guru selanjutnya melaksanakan seleksi calon guru. Selanjutnya menentukan

---

[35] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 23 Maret 2018.
[36] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina pada tanggal 23 Maret 2018.
[37] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 23 Maret 2018

status kepegawaian dan jabatan-jabatan struktural dalam mempermudah tugas di lembaga pendidikan. Setelah dilakukan analisis jabatan ditetapkan tingkat kompensasi yang berdasar pada beban kinerja yang diperoleh, jabatan struktural, masa pengabdian, serta tunjangan-tunjangan yang diperoleh. Dan cara pemberian kompensasi diberikan rutin setiap bulannya pada tanggal 5. Lalu dilaksanakan peninjauan apakah kompensasi yang diberikan adil dan sudah layak diterima.[38]

c. Kinerja Tenaga Pendidik/ guru MTs Al-Huda Bandung dengan Diberlakukannya Sistem Kompensasi

Kinerja merupakan prestasi/tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didasarkan pada standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Al-Huda Bandung sebagai berikut:

> "Sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung telah berjalan selama 7 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Sebelum saya menjadi kepala sekolah di sini seluruh tenaga pendidik/ guru dan pegawai bergabung di MTs Al-Huda dengan komitmen untuk mencari ridha Allah dengan pengabdian ikut berjuang di jalan pendidikan dan juga mengimplementasikan keilmuan yang dimiliki. Dulu guru setiap bulan hanya menerima gaji seadanya saja, tanpa ada perhitungan yang jelas terkait beban kinerja yang dilaksanakan. Namun saat saya diangkat menjadi kepala sekolah di sini pada waktu evaluasi tahunan yang dilaksankan MTs Al-Huda Bandung ditemukan kendala, ada beberapa guru yang hadir terlambat ke sekolah atau kadang tidak hadir. Berdasarkan hal tersebut pengurus melakukan musyawarah untuk mengatasi kendala yang ada dengan membuat kesepakatan dengan Yayasan MTs Al-Huda Bandung Tulungagung terkait sitem kompensasi dan

[38] Observasi peneliti di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung pada tanggal 23 Maret 2018.

kesejahteraan yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya agar tenaga pendidik/ guru semangat dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya."[39]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Azmil Fuadiyah selaku guru Matematika menjelaskan bahwa:

"Saya sangat senang menjadi tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda ini. Sudah 2 tahun saya bekerja disini. Selain menerima gaji yang saya rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, pada saat saya melahirkan saya mendapatkan santunan dari lembaga madrasah ini. Selain itu, saya juga mendapatkan cuti dan yang lebih membuat saya semangat lagi adalah saya tetap mendapatkan gaji saya dengan dipotong 20% meskipun saya tidak mengajar karena dalam masa cuti melahirkan."[40]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

"Guru di MTs Al-Huda disiplin, tidak pernah terlambat, tidak pernah bolos mengajar, kalaupun tidak bisa mengajar beliau selalu memberi keterangan."[41]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Al-Huda menambahkan:

"Disini ada presensi *finger print*, dikelas-kelas juga ada absen penilaian kedisiplinan, cara mengajar, dan yang dinilai oleh peserta didik. Hasil dari absen tersebut nantinya akan dikompetisikan. Guru yang memiliki penilaian terbaik maka akan diberikan *reward* berupa piagam penghargaan dan juga uang. Hal Ini sangat memotivasi tenaga pendidik/ guru untuk semangat dalam mengemban tugasnya."[42]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono selaku wali kelas VII A:

---

[39] Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 23 Maret 2018.
[40] Wawancara dengan Guru Matematika MTs Al-Huda, Ibu Azmil Fuadiyah, pada tanggal 23 maret 2018.
[41] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Huda, Ibu Siti Maesaroh, pada tanggal 23 Maret 2018.
[42] Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina pada tanggal 23 Maret 2018.

> "Selama ini para tenaga pendidik/ guru MTs Al-Huda dengan senang hati menerima gaji yang diperolehnya masing-masing. Saya kira mereka puas dengan gaji yang diterimanya karena MTs Al-Huda ini adalah madrasah yang kompensasinya paling tinggi dibanding dengan madrasah dan sekolah swasta lainnya di Kecamatan Bandung. Selain itu dari lembaga madrasah juga selalu mengusahakan tenaga pendidik/ guru untuk mendapatkan sertifikasi dan inpasing. Sehimgga gaji yang diterima bisa lebih dari cukup. Dan mereka bekerja dengan semangat dan disiplin."[43]

Para tenaga pendidik/ guru merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dengan pengaturan berbagai bentuk kompensasi yang ada. Rasa keadilan yang dirasakan guru membuat mereka nyaman dalam melaksanakan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dari madrasah.[44]

2. Paparan Data di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar

a. Bentuk-bentuk Kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

Sistem kompensasi merupakan salah satu sub sistem yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kompensasi menyangkut penghargaan organisasi terhadap individu di dalam organisasi. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat menghilangkan produktivitas pegawai.

---

[43] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Al-Huda, Bapak Mulyoto, pada tanggal 23 Maret 2018
[44] Observasi peneliti di MTS Al-Huda pada tanggal 23 Maret 2018

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan ketetapan yang ada dalam lembaga madrasah. Bentuk kompensasi yang diberikan antara lembaga madrasah satu dengan lembaga madrasah yang lainnya dapat berbeda karena mempertimbangkan kemampuan yayasan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja tenaga pendidik pada suatu lembaga madrasah. Bentuk-bentuk kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar diantaranya adalah:

1) Gaji

Dari hasil penelitian mengenai kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir adalah bentuk kompensasi yang diberikan telah ditetapkan oleh yayasan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Nur Kholis selaku Kepala Madrasah Syekh Subakir Nglegok sebagai berikut:

> "Bentuk kompensasi yang ada disini telah ditetapkan oleh yayasan, dan kemudian disamaikan kepada seluruh pegawai lembanga madrasah ini melalui sebuah rapat."[45]

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan Setiap tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya. Seperti yang dikemukakan oleh Fajar selaku wali kelas VIII MTs Syekh Subakir sebagai berikut:

[45] Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 24 Maret 2018.

> "Besar gaji yang diterima oleh masing-masing guru berbeda berdasarkan banyaknya jam mengajar, jabatan, lama masa pengabdian serta tunjangan-tunjangan lain yang diterima. Semakin banyak jam mengajar yang diperoleh, semakin tinggi jabatan serta semakin lama masa pengabdiannya maka gaji yang diterima juga semakin banyak."[46]

Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris di MTs Syekh Subakir mengemukakan bahwa:

> "Besar gaji yang saya terima dari lembaga madrasah dari beban mengajar dan masa pengabdian serta dari tunjangan-tunjangan. Gaji ini saya terima setiap bulan"[47]

Gaji setiap bulannya juga diterima oleh Ibu Hartini selaku Waka Kurikulum dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Gaji yang saya terima dari lembaga ini rutin saya dapatkan setiap awal bulan."[48]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara kepada Bu Hertitik selaku Bendahara yayasan mengatakan bahwa:

> "Bentuk kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik/ guru di sini berupa gaji yang dibayarkan setiap bulan."[49]

Data tersebut diperkuat dengan hasil observasi, peneliti melihat langsung daftar gaji tenaga pendidik/ Guru MTs Syekh Subakir Nglegok yang ditunjukkan oleh Bu Hertitik selaku Bendahara Madrasah. Daftar gaji

---

[46] Wawancara dengan Wali kelas MTs Syekh Subakir, Bapak Nur kholis, pada tanggal 24 Maret 2018.
[47] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 24 Maret 2018.
[48] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 24 Maret 2018
[49] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik, pada tanggal 24 Maret 2018.

tercetak di kertas f4 yang telah ditanda tangani oleh kepala MTs Syekh Subakir.[50]

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait transport, jabatan struktural dan masa pengabdian pegawai kepada lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar yakni:

a) Tunjangan struktural

Tunjangan struktural merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang memiliki jabatan struktural di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Pada MTs Syekh Subakir terdapar struktur jabatan yang terdiri dari:

(1) Kepala Madrasah

(2) Waka Kurikulum

(3) Waka Kesiswaan

(4) Waka Humas

(5) Waka Sarana dan Prasarana

(6) Koordinator BK

(7) Wali Kelas

(8) Kepala Laboratorium

(9) Ketua Tata Usaha

[50] Observasi peneliti di MTs Syekh Subakir pada tanggal 24 Maret 2018.

b) Tunjangan masa pengabdian

Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di Syekh Subakir dihitung mulai dari 2 tahun bekerja.

c) Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru setiap mendekati hari raya. Di MTs Syekh Subakir THR yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali biasanya pada akhir bulan puasa.

d) Tunjangan Transportasi

Tunjangan transportasi adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru. Tunjangan ini diberikan per kedatangan. Apabila seorang tenaga pendidik/ guru tidak masuk, maka hari itu tidak mendapatkan uang transport tersebut.

Bapak Nur Kholis menjelaskan bahwa tunjangan dari lembaga untuk tenaga pendidik/ guru MTs Syekh Subakir sebagai berikut:

> "Tenaga pendidik/ guru di MTs sini mendapatkan tunjangan struktural, masa pengabdian, transportasi dan setahun sekali mendapat THR."[51]

[51] Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 24 Maret 2018.

Pernyataan Bapak Nur kholis sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris di MTs Syekh Subakir:

> "Guru di MTs Syekh Subakir mendapatkan tunjangan-tunjangan. Tunjangan tersebut antara lain tunjangan jabatan, masa pengabdian, transport dan THR. Jabatan yang mendapat tunjangan antara lain kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, waka sarana prasarana, koordinator BK, ketua T.U, ketua laboratorium, dan wali kelas."[52]

Ibu Hartini selaku waka kurikulum MTs Syekh Subakir dalam wawancara menjelaskan sebagai berikut:

> "Tunjangan yang ada di MTs Syekh Subakir ini ditentukan oleh lembaga yayasan. Saya disini sebagai guru PNS yang diberi amanah mengemban jabatan sebagai waka kurikulum. Meski saya PNS, tapi saya mendapat tunjangan dari yayasan MTs Syekh Subakir ini. Yang saya dapatkan disini adalah tunjangan jabatan."[53]

Selanjutnya Ibu Hertitik mengemukakan bahwa:

> "Di MTs Syekh Subakir memang ada tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru"[54]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

> "Saya di sini menerima berbagai tunjangan. Tunjangan kompensasi yang saya terima berupa tunjangan wali kelas, transport, masa pengabdian dan THR.[55]

---

[52] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTS Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 24 Maret 2018.
[53] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 24 Maret 2018.
[54] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik, pada tanggal 24 Maret 2018.
[55] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 24 Maret 2018.

Data tersebut didukung dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat daftar tunjangan jabatan struktural dan masa pengabdian di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Daftar tunjangan dicetak dalam kertas f4 berisikan kolom-kolom daftar tunjangan jabatan struktural mulai dari tunjangan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, waka sarana prasarana, ketua T.U, kepala laboratorium, koordinator BK, dan wali kelas.[56]

3) Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/ prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah:

a) Tambahan kerja lembur
b) Perjalanan dinas

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar sebagai berikut:

> "Insentif ini dana tambahan yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang tidak mesti waktunya. Biaya perjalanan dinas misalnya diterima jika seorang tenaga pendidik/ guru ditugaskan untuk seminar atau MGMP. Uang tambahan

[56] Observasi peneliti di MTs Syekh Subakir pada tanggal 24 Maret 2018.

> kerja lembur misalnya jika seorang tenaga pendidik mendapatkan tugas koreksi, ngawas dan sebagainya..”[57]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Nur Kholis, selanjutnya Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris menjelaskan bahwa:

> “Saya selalu mendapatkan uang Insentif perjalanan dinas jika ada jadwal MGMP.”[58]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> “Di MTs Syekh Subakir ada 2 macam insentif yang diberikan. Yaitu uang perjalnan dinas dan uang lembur.”[59]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Syekh Subakir menambahkan:

> “Insentif dari yayasan yang diberikan untuk tenaga pendidik/ guru yang mampu diberikan tugas lebih. Yayasan menetapkan insentif berupa uang kerja lembur dan perjalanan dinas”.[60]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

> “Untuk insentif diterima guru yang ditugaskan untuk menghadiri seminar, MGMP, diklat, mengerjakan administrasi sekolah jika ada akreditasi, dan guru yang ditugaskan mengawas ujiani.”[61]

---

[57] Wawancara, dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur kholis pada tanggal 24 Maret 2018.
[58] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 24 maret 2018.
[59] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 24 Maret 2018.
[60] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik pada tanggal 24 Maret 2018.
[61] Wawancara dengan Wali Kelas MTs Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 24 Maret 2018.

Insentif ini menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir dalam melaksanakan kinerja lebih. Insentif diberikan kepada guru yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan tugas. Dengan demikian, dapat memacu semangat tenaga pendidik/ guru untuk menunjukan diri mampu diberikan tugas lebih sehingga dapat menerima bentuk kompensasi berupa insentif.[62]

4) Santunan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Syekh Subakir sebagai berikut:

> "Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada kondisi tertentu sebagai bantuan sosial. Santunan yang ada di MTs Syekh Subakir berupa santunan kematian."[63]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Nur Kholis, selanjutnya Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris menjelaskan bahwa:

> "Santunan untuk tenaga pendidik/ guru diberikan pada saat kondisi yang benar-benar membutuhkan, santunan itu berupa santunan kematian."[64]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Di MTs Syekh Subakir terdapat dana sosial/ santunan yaitu jika ada guru yang meninggal ataupun keluarganya yang

[62] Observasi peneliti di MTs Syekh Subakir pada tanggal 24 Maret 2018.
[63] Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 27 Maret 2018.
[64] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 2 maret 2018.

meninggal, lembaga madrasah ini memebrikan sejumlah uang santunan kepada pihak yang berduka."[65]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Syekh Subakir menambahkan:

"Ada santunan di MTs Syekh Subakir ini yang diberikan kepada guru, yaitu santunan kematian".[66]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

"Santunan diberikan berupa sejumlah uang untuk tenaga pendidik, santunan kematian diberikan berujuan untuk membantu meringankan bebannya."[67]

Untuk mengecek keabsahan data, peneliti mengadakan wawancara lagi kepada bapak kepala madrasah dengan pertanyaan yang sama di waktu yang berbeda. Dari hasil wawancara Bapak Nur Kholis menyatakan bahwa:

"Santunan yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok berupa santunan kematian."[68]

Selain bentuk kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, insentif, santunan, ada juga bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Syekh Subakir Nglegok sebagai berikut:

"Di MTs Syekh Subakir bentuk kompensasi non finansial yaitu berupa seragam sekolah, rekreasi, makan siang, cuti melahirkan, haji, umroh, menikah dan sakit. Cuti melahirkan biasanya diambil

---

[65] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 27 Maret 2018.
[66] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik pada tanggal 27 Maret 2018.
[67] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 27 Maret 2018
[68].Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 27 Maret 2018.

> maksimal 2 bulan, cuti haji dan umroh selama waktu ibadah sampai pulang dilebihkan 3 hari, cuti sakit yang memerlukan penyembuhan lama maksimal 3 bulan, cuti menikah selama 2 minggu. Untuk rekreasi setiap tahunnya semua tenaga pendidik/ guru ikut bersama peserta didik kelas 8 tanpa membayar biaya rekreasi (gratis), ada juga seragam gratis untuk teanga pendidik/ guru dan makan siang gratis yang telah disediakan lembaga setiap harinya"[69]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Nur Kholis, selanjutnya Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir menjelaskan bahwa:

> "Untuk kompensasi yang non finansial yang saya dapatkan adalah seragam sekolah, cuti 1 bulan yang saya ambil saat saya melahirkan, cuti menikah, dan juga mengikuti rekreasi bersama peserta didik."[70]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Cuti menjadi suatu bentuk perhatian yang diberikan madrasah bagi tenaga pendidik/ guru yang tidak dapat melaksanakan kewajiban dikarenakan alasan penting. Cuti ini dapat diambil tenaga pendidik/ guru untuk melaksankan kepentingannya tanpa harus dikenai sanksi dari yayasan. Sedangkan rekresi diberikan madrasah kepada seluruh tenaga pendidik/ guru untuk hiburan."[71]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Syekh Subakir menambahkan:

> "Di MTs Syekh Subakir kompensasi non finansialnya ada cuti, seragam sekolah, makan siang dan karya wisata. Karya wisata, makan siang dan seragam batik ini diberikan gratis kepada tenaga pendidik/ guru".[72]

---

[69] Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 27 Maret 2018.

[70] Wawancara de ngan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 27 maret 2018.

[71] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 27 Maret 2018.

[72] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik pada tanggal 27 Maret 2018.

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

"Selain kompensasi uang yang saya terima dari madrasah, saya juga menerima kompensasi non finansial. Seperti mengikuti rekreasi setiap tahun, mendapat makan siang dan mendapat seragam sekolah."[73]

Data didukung dengan observasi saat peneliti melakukan penelitian di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Setiap hari Sabtu tenaga pendidik memakai seragam batik yang dari lembaga madrasah, dan ada hidangan makan siang di meja guru setiap harinya.[74]

Hal ini didukung dengan data foto dokumentasi MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar:

Gambar 4.2. Guru Mengikuti Karya Wisata Bersama Peserta Didik.[75]

Pada gambar diatas diketahui bahwa salah satu kompensasi non finansial yang diberikan kepada para tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh

[73] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 27 Maret 2018
[74]Observasi peneliti di MTS Syekh Subakir pada tanggal 27 Maret 2018
[75]Dokumentasi Karya Wisata Guru MTS Syekh Subakir, pada tahun 2017

Subakir adalah karya wisata bersama peserta didik yang dilaksanakan setiap tahun.

b. Implementasi Sistem Kompensasi di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar

Sistem kompensasi di suatu lembaga madrasah harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara lembaga dan pegawai. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai yang berada dalam lembaga tersebut. Pengaturan kompensasi bagi tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dikelola oleh Yayasan Syekh Subakir.

Penerapan sistem kompensasi di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dilakukan dalam tahapan:

1) analisis jabatan
2) menetapkan tingkat kompensasi
3) cara pemberian kompensasi
4) peninjauan kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar sebagai berikut:

> "Dalam menerapkan sistem kompensasi, langkah awal yang dilakukan adalah madrasah menetapkan kebutuhan tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir. Beberapa pelamar yang ingin menjadi tenaga pendidik/ guru dan dilakukan seleksi. Tahapan seleksi mengikuti ketentuan dari madrasah. Tenaga pendidik/ guru yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan yayasan, setelah dinyatakan diterima maka mendapatkan surat keputusan dari yayasan dan ditetapkan status kepegawaiannya, setelah itu barulah tahu berapa

kompensasi yang berhak diterima, selanjutnya kita tinjau apakah kompensasi tersebut sudah layak atau belum .”[76]

Dari apa yang disampaikan oleh Nur Kholis, selanjutnya Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris menjelaskan bahwa:

> “Seleksi merupakan tahap awal dalam penerimaan calon guru dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi salah satunya persyaratan administrasi.”[77]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> “Sebelum mengatur sistem kompensasi, yayasan menetapkan dahulu kebutuhan. Beberapa orang mendaftar menjadi tenaga pendiidk/ guru dengan mengirim surat lamaran ke lembaga madrasah. Selanjutnya dari madrsah disampaikan ke yayasan dan kemudian sama pihak yayasan dilakukan seleksi dan interview. Tenaga pendidik/ guru yang diterima harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh yayasan.”[78]

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Syekh Subakir menambahkan:

> “Tahap awal dalam menerapkan sistem kompensasi dimulai dari analisis jabatan, yaitu mengetahui dulu tenaga pendidik/ guru apa yang dibutuhkan oleh madrasah. Lalu diselenggarakanlah perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus Madrasah berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme, yaitu seleksi administrasi, wawancara. Syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar ditetapkan sekurang-kurangnya berijasah SI, beragama Islam, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan rohani, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba. Syarat lain yaitu kelengkapan adminsitratif berupa foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir, foto ukuran 4x6 berwarna sebanyak 4 lembar, identitas diri (KTP) yang

---

[76] Wawancara, dengan Kepala MTs Syekh Subakir pada tanggal 27 Maret 2018.
[77] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 27 maret 2018.
[78] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 27 Maret 2018.

masih berlaku, surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan), Kartu anggota N.U (jika ada), piagam penghargaan (jika ada)".[79]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

> "Tenaga pendidik/ guru yang telah diterima bekerja di MTs Syekh Subakir status kepegawaiannya adalah pegawai tetap. Setelah jelas status kepegawaiannya akan mendapatkan kompensasi yang pemberiannya dengan sistem waktu. Yaitu pemberian gajinya dihitung dari beban mengajar selama satu minggu dan dibayarkan setiap bulan."[80]

Dalam menerapkan sistem kompensasi di MTs Syekh Subakir ditetapkan beberapa tahapan yang dimulai dengan dilakukannya analisis jabatan sebagai upaya mengetahui kebutuhan guru selanjutnya melaksanakan seleksi calon guru. Selanjutnya menentukan status kepegawaian dan jabatan-jabatan struktural dalam mempermudah tugas di lembaga pendidikan. Setelah dilakukan analisis jabatan ditetapkan tingkat kompensasi yang berdasar pada beban kinerja yang diperoleh, jabatan struktural, masa pengabdian, serta tunjangan-tunjangan yang diperoleh. Dan cara pemberian kompensasi diberikan rutin setiap bulannya pada tanggal 5. Lalu dilaksanakan peninjauan apakah kompensasi yang diberikan adil dan sudah layak diterima.[81]

---

[79] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik pada tanggal 27 Maret 2018.
[80] Wawancara dengan Wali Kelas MTS Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 27 Maret 2018
[81] Observasi peneliti di MTs Syekh Subakir pada tanggal 27 Maret 2018.

c. Kinerja Tenaga Pendidik/ guru MTs Syekh Subakir dengan Diberlakukannya Sistem Kompensasi

Kinerja merupakan prestasi/tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didasarkan pada standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak kepala MTs Syekh Subakir sebagai berikut:

> "Sistem kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir telah berjalan selama 5 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Sistem kompensasi ini telah ditetapkan oleh yayasan dan kemudian disampaikannya kepada seluruh pegawai di lembaga MTs Syekh Subakir. Sistem kompensasi disini diharapkan mampu menumbuhkan semangat kinerja tenaga pendidik/ guru, dan layak diterima agar kebutuhan sehari-hari dapat tercukupi."[82]

Dari apa yang disampaikan oleh Bapak Rohmat, selanjutnya Ibu Chusnul Chotimah selaku guru Bahasa Inggris menjelaskan bahwa:

> "Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. Saya juga senang bekerja di sini karena ada cuti yang bisa saya ambil. Dulu, setelah saya melahirkan saya mendapatkan cuti selama 2 bulan, jadi saya bisa fokus untuk merawat bayi saya."[83]

Selanjutnya Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini menambahkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

> "Guru di MTs Syekh Subakir disiplin, mengajar tepat waktu, dan dalam mengajar tidak korupsi waktu artinya keluar kelas tepat waktu."[84]

---

[82] Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 27 Maret 2018.
[83] Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris MTs Syekh Subakir, Ibu Chusnul Chotimah, pada tanggal 27 maret 2018.
[84] Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Syekh Subakir, Ibu Hartini, pada tanggal 27 Maret 2018.

Untuk memperkuat data, Bendahara MTs Syekh Subakir menambahkan:

> "Presensi *finger print* tersedia disini,sistem kompensasi yang diterapkan yayasan dirasa layak dan adil sehingga membuat para guru semangat dalam menjalankan tugas yang diembannya."[85]

Untuk mengecek keabsahan data peneliti melakukan keabsahan data sumber dengan melakukan wawancara dengan Bapak Fajar selaku wali kelas VIII:

> "Selama ini para tenaga pendidik/ guru MTs Syekh Subakir dengan senang hati menerima gaji yang diperolehnya masing-masing. Saya kira mereka puas dengan gaji yang diterimanya karena MTs Syekh ini adalah madrasah yang kompensasinya paling tinggi dibanding dengan madrasah dan sekolah swasta lainnya di Kecamatan Nglegok. Selain itu dari yayasan juga selalu mengusahakan tenaga pendidik/ guru untuk mendapatkan sertifikasi dan inpasing. Sehingga gaji yang diterima bisa lebih dari cukup. Dan mereka bekerja dengan semangat dan disiplin."[86]

Para tenaga pendidik/ guru merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan pengaturan berbagai bentuk kompensasi yang ada. Rasa keadilan yang dirasakan guru membuat mereka nyaman dalam melaksanakan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dari madrasah.[87]

B. Temuan Penelitian

1. MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

   a. Bentuk-bentuk Kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

---

[85] Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik pada tanggal 27 Maret 2018.
[86] Wawancara dengan Wali Kelas MTs Syekh Subakir, Bapak Fajar, pada tanggal 27 Maret 2018
[87] Observasi peneliti di MTs Syekh Subakir pada tanggal 27 Maret 2018

Bentuk kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung adalah:

1) Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan. Setiap tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawi lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung yakni:

a) Tunjangan struktural

Tunjangan struktural merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang memiliki jabatan struktural di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Pada MTs Al-Huda Bandung Tulungagung terdapar struktur jabatan yang terdiri dari:

(1) Kepala Madrasah

(2) Waka Kurikulum

(3) Waka Kesiswaan

(4) Waka Humas

(5) Waka Sarana dan Prasarana

(6) Koordinator BK

(7) Wali Kelas

(8) Kepala Laboratorium

(9) Ketua Tata Usaha

b) Tunjangan masa pengabdian

Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di MTs Al-Huda dihitung mulai dari 1 (satu) tahun bekerja.

c) Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru setiap mendekati hari raya. Di MTs Al-Huda THR yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali biasanya pada pertengahan bulan puasa.

3) Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/ prestasi kerja

dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda adalah:

a) Tambahan kerja lembur
b) Perjalanan dinas
c) Bentuk lain terkait prestasi kerja

4) Santunan

Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial untuk mengurangi beban hidup tenaga pendidik. Santunan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung adalah

a) Santunan kematian
b) Santunan biaya persalinan

Selain bentuk kompensasi di atas, ada juga bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung. Kompensasi non finansial tersebut berupa seragam sekolah, cuti dan rekreasi. Cuti yang diberikan yaitu cuti melahirkan, cuti haji, umroh, dan sakit yang memerlukan penyembuhan lama.

b. Implementasi Sistem Kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung

Penerapan sistem kompensasi di MTs Al-Huda dilakukan dalam tahapan:

1. Analisis jabatan

Dengan mengetahui dahulu kebutuhan guru apa yang ada di lembaga kemudian perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus Madrasah berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut:

a. seleksi administrasi
b. wawancara
c. psiko tes (jika dibutuhkan)

Syarat menjadi seorang guru di MTs Al-Huda bandung Tulungagung ditetapkan sebagai berikut:

a. Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI.
b. Kepribadian: Beragama Islam dengan akidah dan ibadah yang benar, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan mental, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba.
c. Adminsitratif

   Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi:

   1) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telali dilegalisir
   2) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar,
   3) Identitas diri (KTP) yang masih berlaku.
   4) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)

2. menetapkan tingkat kompensasi

Peserta yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi tenaga Tenaga pendidik/ guru yang diterima di MTs Al-Huda Bandung merupakan pegawai tetap madrasah. Setelah jelas status kepegawaiannya maka seorang tenaga pendidik tahu besar kompensasi yang diterimanya.

3. cara pemberian kompensasi

Diberikan dengan sistem waktu, dimana gaji di terima tenaga pendidi/ guru pada setiap bulan.

4. peninjauan kompensasi.

Dilakukan tinjauan kompensasi yang diterima sudah layak dan mencukupi kebutuhan.

c. Kinerja Tenaga Pendidik/ guru MTs Al-Huda Bandung dengan Diberlakukannya Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung telah berjalan selama 7 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung kinerja tenaga pendidik cukup baik. Karena kompensasi yang diterima tenaga pendidik/ guru sudah dapat mencukupi kebutuhan. Kinerja tenaga pendidik yang baik dapat dilihat dari semangat dan nilai kedisiplinannya setiap hari.

2. MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar

a. Bentuk-bentuk Kompensasi di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar

Bentuk kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah:

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan. Setiap tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar yakni:

a) Tunjangan struktural

Tunjangan struktural merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang memiliki jabatan struktural di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Pada MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar terdapar struktur jabatan yang terdiri dari:

(1) Kepala Madrasah

(2) Waka Kurikulum

(3) Waka Kesiswaan

(4) Waka Humas

(5) Waka Sarana dan Prasarana

(6) Koordinator BK

(7) Wali Kelas

(8) Kepala Laboratorium

(9) Ketua Tata Usaha

b) Tunjangan masa pengabdian

Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di MTs Syekh Subakir dihitung mulai dari 2 (dua) tahun bekerja.

c) Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru setiap mendekati hari raya. Di MTs Syekh Subakir THR yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali biasanya pada awal bulan puasa.

3. Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/

prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di Syekh Subakir adalah:

a) Tambahan kerja lembur
b) Perjalanan dinas

4. Santunan

Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial untuk mengurangi beban hidup tenaga pendidik. Santunan yang ada di Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah santunan kematian.

Selain bentuk kompensasi di atas, ada juga bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Kompensasi non finansial tersebut berupa makan siang, seragam sekolah, cuti dan rekreasi. Cuti yang diberikan yaitu cuti melahirkan, cuti haji, umroh, menikah dan sakit yang memerlukan penyembuhan lama.

b. Implementasi Sistem Kompensasi di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar

Penerapan sistem kompensasi di MTs Al-Huda dilakukan dalam tahapan:

1. analisis jabatan

Dengan mengetahui dahulu kebutuhan guru apa yang ada di lembaga kemudian perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru

dilakukan oleh yayasan berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut:

a) seleksi administrasi
b) wawancara

Syarat menjadi seorang guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar ditetapkan sebagai berikut:

a) Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI.
b) Kepribadian: Beragama Islam, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan mental, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba.
c) Adminsitratif

   Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi:

   1) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telali dilegalisir
   2) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar,
   3) Identitas diri (KTP) yang masih berlaku.
   4) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)
   5) Kartu tanda N.U (jika ada)
   6) Piagam-piagam penghargaan (jika ada)

2. Menetapkan tingkat kompensasi

Peserta yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi tenaga Tenaga pendidik/ guru yang diterima di Syekh Subakir Nglegok Blitar

merupakan pegawai tetap madrasah. Setelah jelas status kepegawaiannya maka seorang tenaga pendidik tahu besar kompensasi yang diterimanya.

3. Cara pemberian kompensasi

Diberikan dengan sistem waktu, dimana gaji di terima tenaga pendidik/ guru pada setiap bulan.

4. peninjauan kompensasi.

Dilakukan tinjauan kompensasi yang diterima sudah layak dan mencukupi kebutuhan.

c. Kinerja Tenaga Pendidik/ guru MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan Diberlakukannya Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang ada di Syekh Subakir Nglegok Blitar telah berjalan selama 5 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar kinerja tenaga pendidik cukup baik. Karena kompensasi yang diterima tenaga pendidik/ guru sudah dapat mencukupi kebutuhan. Kinerja tenaga pendidik yang baik dapat dilihat dari semangat dan nilai kedisiplinannya setiap hari.

C. Analisis Lintas Situs

Pada sub bab ini peneliti akan membahas tentang analisis data lintas situs. Sebagai langkah untuk mempermudah analisis lintas situs peneliti akan membandingkan temuan dari masing-masing situs dalam table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Analisis Lintas Situs

NO	PERTANYAAN PENELITIAN	TEMUAN SITUS I MTs Al-Huda Bandung Tulungagung	TEMUAN SITUS II MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar
1	2	3	4
1	Bentuk-bentuk kompensasi	a. Gaji Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan. Setiap tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.	a. Gaji Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan. di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar setip tenaga pendidik mendapatkan gaji yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, beban kerja dan lama masa jabatan. Semakin lama masa jabatannya maka semakin tinggi gaji yang diterimanya.
		b. Tunjangan Tunjangan merupakan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawi lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung yakni: 1. Tunjangan struktural (Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas, Waka Sarana dan Prasarana, Koordinator BK, Wali Kelas, Kepala Laboratorium, Ketua Tata Usaha) 2. Tunjangan masa pengabdian Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di MTs Al-Huda dihitung mulai dari 1 (satu) tahun bekerja. 3. Tunjangan hari raya (THR)	b. Tunjangan Bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar yakni: 1. Tunjangan struktural Tunjangan struktural merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru yang memiliki jabatan struktural di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar. Pada MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar terdapar struktur jabatan yang terdiri dari (Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas, Waka Sarana dan Prasarana, Koordinator BK, Wali Kelas, Kepala Laboratorium, Ketua Tata Usaha) 2. Tunjangan masa pengabdian Tunjangan masa pengabdian merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru terkait lamanya dalam pengabdian pada lembaga. Tunjangan masa pengabdian di MTs Syekh Subakir dihitung mulai dari 2 (dua)

			tahun bekerja. 3. Tunjangan hari raya (THR) Tunjangan hari raya merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru setiap mendekati hari raya. Di MTs Syekh Subakir THR yang diberikan setiap 1 (satu) tahun sekali biasanya pada awal bulan puasa.
		c. Insentif Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/ prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di MTs Al-Huda adalah: 1. Tambahan kerja lembur 2. Perjalanan dinas 3. Bentuk lain terkait prestasi kerja	c. Insentif Bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru berdasarkan penambahan kualitas/ prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Intensif yang diterima tenaga pendidik/ guru di Syekh Subakir adalah: 1. Tambahan kerja lembur 2. Perjalanan dinas
		d. Santunan Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial untuk mengurangi beban hidup tenaga pendidik. Santunan yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung adalah 1. Santunan kematian 2. Santunan biaya persalinan	d. Santunan Santunan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/ guru pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial untuk meringankan beban hidup tenaga pendidik. Santunan yang ada di Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah santunan kematian.
		e. Bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Al-Huda berupa seragam sekolah, cuti dan rekreasi. Cuti yang diberikan yaitu cuti melahirkan, cuti haji, umroh, dan sakit yang memerlukan penyembuhan lama.	e. Bentuk kompensasi non finansial yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar berupa makan siang, seragam sekolah, cuti dan rekreasi. Cuti yang diberikan yaitu cuti melahirkan, cuti haji, umroh, menikah.

2	Implementasi sistem kompensasi	Penerapan sistem kompensasi di MTs Al-Huda dilakukan dalam tahapan: 1. analisis jabatan Dengan mengetahui dahulu kebutuhan guru apa yang ada di lembaga kemudian perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus Madrasah berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut: a. seleksi administrasi b. wawancara c. psiko tes (jika dibutuhkan) Syarat menjadi seorang guru di MTs Al-Huda bandung Tulungagung ditetapkan sebagai berikut: a. Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI. b. Kepribadian: Beragama Islam dengan akidah dan ibadah yang benar, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan mental, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba. c. Adminsitratif Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi: 1) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telali dilegalisir 2) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar, 3) Identitas diri (KTP) yang masih berlaku. 4) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan) 2. menetapkan tingkat kompensasi Peserta yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi tenaga Tenaga pendidik/ guru yang diterima di MTs Al-Huda Bandung merupakan pegawai tetap madrasah. Setelah jelas	Penerapan sistem kompensasi di MTs Al-Huda dilakukan dalam tahapan: 1. analisis jabatan Dengan mengetahui dahulu kebutuhan guru apa yang ada di lembaga kemudian perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh yayasan berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut: a) seleksi administrasi b) wawancara Syarat menjadi seorang guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar ditetapkan sebagai berikut: a. Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI. b. Kepribadian: Beragama Islam, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan mental, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba. c. Adminsitratif Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi: 1) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telali dilegalisir 2) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar, 3) Identitas diri (KTP) yang masih berlaku. 4) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan) 5) Kartu tanda N.U (jika ada) 6) Piagam-piagam penghargaan (jika ada) 2. Menetapkan tingkat kompensasi Peserta yang dinyatakan lolos dan diterima menjadi tenaga Tenaga pendidik/ guru yang diterima di Syekh Subakir Nglegok Blitar merupakan pegawai tetap madrasah. Setelah jelas status kepegawaiannya maka seorang tenaga pendidik tahu besar

		status kepegawaiannya maka seorang tenaga pendidik tahu besar kompensasi yang diterimanya. 3. cara pemberian kompensasi Diberikan dengan sistem waktu, dimana gaji di terima tenaga pendidi/ guru pada setiap bulan. 4. peninjauan kompensasi. Dilakukan tinjauan kompensasi yang diterima sudah layak dan mencukupi kebutuhan.	kompensasi yang diterimanya. 3. Cara pemberian kompensasi Diberikan dengan sistem waktu, dimana gaji di terima tenaga pendidi/ guru pada setiap bulan. 4. peninjauan kompensasi. Dilakukan tinjauan kompensasi yang diterima sudah layak, adil dan mencukupi kebutuhan.
3	Kinerja tenaga pendidik dengan diberlakukan sistem kompensasi	Sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung telah berjalan selama 7 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung kinerja tenaga pendidik cukup baik. Karena kompensasi yang diterima tenaga pendidik/ guru sudah dapat mencukupi kebutuhan. Kinerja tenaga pendidik yang baik dapat dilihat dari semangat dan nilai kedisiplinannya setiap hari.	Sistem kompensasi yang ada di Syekh Subakir Nglegok Blitar telah berjalan selama 5 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Dengan sistem kompensasi yang ada di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar kinerja tenaga pendidik cukup baik. Karena kompensasi yang diterima tenaga pendidik/ guru sudah layak, adil dan dapat mencukupi kebutuhan. Kinerja tenaga pendidik yang baik dapat dilihat dari semangat dan nilai kedisiplinannya setiap datang ke madrasah.

Berdasarkan perbandingan kedua situs tersebut, dapat ditemukan hasil analisis lintas situs sebagai berikut:

1. Persamaan kedua temuan
   a. Bentuk-bentuk Kompensasi

      Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini bentuk kompensasi yang ada di lembaga sma-sama berupa:

      1) Gaji
      2) Tunjangan
      3) Insentif
      4) Santunan
      5) Non Finansial

   b. Implementasi Sistem Kompensasi

      Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini dalam mengimplementasikan sistem kompensasi berdasarkan langkah-langkah:

      1) Analisis jabatan
      2) Menetapkan tingkat kompensasi
      3) Cara pemberian kompensasi
      4) Peninjauan kompensasi.

   c. Kinerja Tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukan sistem kompensasi

      Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini kinerja tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukannya sistem kompensasi sama-sama baik, dilihat dari kedisiplinan dan semangat yang tinggi dlam menjalankan tugas.

2. Perbedaan kedua temuan

a. Bentuk-bentuk Kompensasi

Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini perbedaan bentuk kompensasi terletak pada macam tunjangan, santunan dan non finansial. Terdapat tunjangan transport di MTs Syekh Subakir sedangkan di MTs Al-Huda tidak ada. Di MTs Al-Huda ada santunan biaya persalinan di MTs Syekh Subkir tidak ada. Di MTs Syekh Subakir ada non finansial makan siang di MTs Al-Huda tidak ada.

b. Implementasi Sistem Kompensasi

Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini perbedaan implwmwntasi sistem kompensasi terletak pada persyaratan administrasi peserta yang di MTs Syekh Subakir ada tambahan persyaratan melampirkan kartu anggota N.U dan piagam penhgargaan.

c. Kinerja Tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukan sistem kompensasi

Berdasarkan temuan peneliti di kedua lokasi ini tidak ada perbedaan kinerja tenaga pendidik dengan diberlakukannya sistem kompensasi.

D. Proposisi

1. Proposisi bentuk-bentuk kompensasi

P.1.1 Jika masa pengabdian, beban mengajar, dan jabatan semakin tinggi, maka kompensasi yang didapatkan semakin besar.

P.1.2 Jika kompensasi yang didapat besar maka kebutuhan tenaga pendidik terpenuhi.

2. Proposisi Implementasi sistem kompensasi

P.1.1 Jika sistem kompensasi diterapkan sesuai dengan langkah-langkah maka status dan jabatan pegawai dapat ditentukan..

P.1.2 Jika status dan jabatan pegawai jelas, maka besaran kompensasi dapat ditentukan.

3. Proposisi kinerja tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukan sistem kompensasi

P.1.1 Jika sistem kompensasi baik, maka kinerja tenaga pendidik akan baik.

P.1.2 Jika kinerja tenaga pendidik baik maka semangat dalam mmenjalankan tugasnya tinggi.