

**SISTEM KOMPENSASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
MABDAUL HUDA KEDUNG KARANG WEDUNG DEMAK
TAHUN PELAJARAN 2020-2021**



TESIS

Dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh :

AHMAD NURUL HAFIDZ

NIM: 182610000564

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA JEPARA
2021**



Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Terakreditasi (B) dengan SK BAN-PT Nomor : 4808/SK/BAN-PT/Akred/M/XII/2017

Jln. Taman Siswa No. 09 Tahunan Jepara Jawa Tengah 59427 Telp./Fax. (0291) 593132



e-mail : pasca@unisnu.ac.id | www.pascasarjana.unisnu.ac.id | www.unisnu.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan telah menyetujui tesis mahasiswa :

Nama : Ahmad Nurul Hafidz
NIM : 182610000564
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021.

Untuk diujikan dalam sidang tesis program magister .

Nama	Tanggal	Tanda tangan
<u>Dr. H. Barowi, M.Ag.</u> Pembimbing I	28 / 12 / 2020	
<u>Dr. H. Moh. Nasuka, M.Pd.</u> Pembimbing II	28 / 12 / 2020.	


PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, saya (Ahmad Nurul Hafid NIM/NIRM 18261000564), menyatakan dengan sesungguhnya bahwa makalah ini :

1. Seluruhnya merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan dalam bentuk dan untuk keperluan apapun;
2. Tidak berisi material yang pernah ditulis oleh orang lain kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan rujukan dalam penulisan makalah ini.

Saya bersedia menerima sanksi dari Program Pascasarjana UNISNU Jepara, apabila dikemudian hari ditemukan ketidakbenaran dari pernyataan saya ini.

Jepara, 28 Desember 2020



A handwritten signature in black ink is written over a 10000 Rupiah METPRAI TEMPEL stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the serial number 3DF7EAJX256160322. Below the signature, the name **Ahmad Nurul Hafid** is printed in a bold, black font.



Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Terakreditasi (B) dengan SK BAN-PT Nomor : 4808/SK/BAN-PT/Akred/M/XII/2017

Jln. Taman Siswa No. 09 Tahunan Jepara Jawa Tengah 59427 Telp./Fax. (0291) 593132

e-mail : pasca@unisnu.ac.id | www.pascasarjana.unisnu.ac.id | www.unisnu.ac.id

PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis mahasiswa :

Nama : Ahmad Nurul Hafidz
NIM : 182610000564
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021.

Telah diujikan pada hari Kamis, 25 Februari 2021 dan dinyatakan LULUS dalam sidang tesis program Magister.

Nama	Tanggal	Tanda Tangan
<u>Dr. H. Barowi, M.Ag.</u> Ketua Sidang	26/6/2021	
<u>Dr. H. Moh. Nasuka, M.Pd.</u> Sekretaris Sidang	26/6/2021	
<u>Dr. H. Sa'dullah Assa'idi, M.Ag.</u> Penguji I	24/6/2021	
<u>Dr. H. Subaidi, M.Pd.</u> Penguji II	24/6/2021	

ABSTRAK

Ahmad Nurul Hafid. 182610000564. “Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021”.

Tujuan penelitian ini ialah 1) untuk mengetahui sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak, 2) untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak, 3) untuk mengetahui implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Karang Wedung Demak.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang diadakan secara langsung dengan objek penelitian dan dilakukan suatu pengumpulan data yang berada di lapangan. Peneliti berusaha mengungkap Strategi Hubungan Masyarakat dalam Peningkatan Peserta Didik Baru pada Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muallimin Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020/2021.

Hasil Penelitian ini adalah (1) sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak. Kompensasi ini berbentuk gaji, tunjangan, insentif, dan santunan. (2) Faktor penghambat : keterlambatan dalam pemberian gaji karena pembayaran SPP banyak yang menunggak dan ada dana talangan, seringkali ada kerja lembur diluar jam kerja sehingga membutuhkan dana yang lebih untuk pembayaran, pegawai sering absen tanpa koordinasi terlebih dahulu sehingga jam kerja tidak diisi oleh petugas hal ini mengakibatkan kompensasi berkurang. Faktor pendukung : tidak banyaknya jumlah tenaga pendidikan dan kependidikan sehingga lebih mudah untuk berkoordinasi secara internal. (3) Implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru yaitu pada MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam menjalankan tugas. Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Sistem Kompensasi, MSDM*

ABSTRACT

Ahmad Nurul Hafid. 182610000564. “Human Resource Management Compensation System for Improving Teacher Performance at MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wendung Demak”.

The objectives of this study were 1) to determine the human resource management compensation system in education at MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wentuk Demak, 2) to determine the inhibiting and supporting factors of the human resource management compensation system in education at MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wentuk Demak, 3) to determine the implementation of the human resource management compensation system in improving teacher performance at MTs Mabdaul Huda Karang W Gedung Demak.

This type of research is field research, which is research conducted directly with the object of research and data collection is carried out in the field. Researchers tried to reveal the Public Relations Strategy in Increasing New Students at Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muallimin W Gedung Demak for the 2020/2021 Academic Year.

The results of this study are (1) the compensation system for human resource management in education at MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wandung Demak is all income in the form of money, direct and indirect goods received by the teacher in return for services provided to MTs Mabdaul Huda Kedung Karang. Demak Building. This compensation is in the form of salaries, allowances, incentives and benefits. (2) Inhibiting factors: delays in paying salaries due to payment of tuition fees that are in arrears and there are bailout funds, there is often overtime work outside of working hours so that it requires more funds for payment, employees are often absent without prior coordination so that the working hours are not filled by officers this results in reduced compensation. Supporting factors: the number of education and education personnel is not large so it is easier to coordinate internally. (3) Implementation of the human resource management compensation system in improving teacher performance, namely at MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wendung Demak giving compensation can be said to be effective in improving the performance of teachers and employees. Teachers feel more responsible for carrying out their duties and performance appraisals that can improve employment status can have an impact on the welfare that is gained and continues to motivate teachers in carrying out their duties. The better the performance assessment of a teacher, the increase in status and compensation can be considered.

Keywords: *Teacher Performance, Human Resource, MSDM*

الملخص

احمد نور الحفيظ، 182610000564، نظام تعويض إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك.

كانت أهداف هذه الدراسة (1) تحديد نظام تعويض إدارة الموارد البشرية في التعليم في المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك، (2) لتحديد العوامل المثبطة والداعمة لنظام تعويض إدارة الموارد البشرية في التعليم في المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك، (3) لتحديد تنفيذ نظام تعويض إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم في المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك.

هذا النوع من البحث هو بحث ميداني ، وهو بحث يتم إجراؤه مباشرة مع موضوع البحث ويتم جمع البيانات في الميدان. حاول الباحثون الكشف عن استراتيجية العلاقات العامة في زيادة الطلاب الجدد في مدرسة تسناوية روضة المعلمين و جيدونغ ديماك للعام الدراسي 2021/2020. نتائج هذه الدراسة هي (1) نظام تعويض إدارة الموارد البشرية في التعليم في المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك.

هو كل الدخل في شكل أموال وسلع مباشرة وغير مباشرة يتلقاها المعلم مقابل الخدمات المقدمة إلى المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك .مبنى ديماك. يكون هذا التعويض على شكل رواتب وبدلات وحوافز ومزايا. (2) العوامل المثبطة: التأخير في دفع الرواتب لأن العديد من مدفوعات متأخرة وهناك أموال إنقاذ ، غالبًا ما يكون هناك عمل إضافي خارج ساعات العمل بحيث يتطلب المزيد من الأموال للدفع ، وغالبًا ما يتغيب الموظفون دون تنسيق مسبق حتى لا يتم ملء ساعات العمل من قبل الضباط يؤدي هذا إلى انخفاض التعويض. العوامل الداعمة: عدد العاملين في مجال التعليم والتعليم ليس كبيرًا لذا يسهل التنسيق داخليًا. (3) يمكن القول إن تطبيق نظام تعويض إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم ، وبالتحديد في المعلم في المدرسة الثانوية مبدء الهدي كدوع كاراع ودوع دماك ، يمكن القول بأنه فعال في زيادة أداء المعلمين والموظفين. يشعر المعلمون بمسؤولية أكبر عن تنفيذ واجباتهم وتقييمات الأداء التي يمكن أن تحسن الوضع الوظيفي يمكن أن يكون لها تأثير على الرفاهية التي يتم اكتسابها وتستمر في تحفيز المعلمين على القيام بواجباتهم. كلما كان تقييم أداء المعلم أفضل ، يمكن النظر في الزيادة في المكانة والتعويض.

الكلمات المفتاحية: أداء المعلم ، نظام التعويضات ، إدارة الموارد البشرية

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988, maka transliterasi Arab-Latin diatur dengan ketentuan sebagai berikut.¹

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Latin	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħa'	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	`	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qa>f	q	qi

¹Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, *Pedoman Penulisan Disertasi* (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 28-31.

ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعقدين	ditulis	muta' aqqidīn
عدة	ditulis	'iddah

Ta' Marbutah

a. Bila dimatikan ditulis *h*

هبة	ditulis	<i>hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila diikuti dengan kata sandang *al* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>
----------------	---------	----------------------------

c. Bila *ta` marbutah* hidup atau dengan harkat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah* ditulis *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

Vokal Pendek

◌ِ	kasrah	ditulis	<i>i</i>
◌َ	fathah	ditulis	<i>a</i>
◌ُ	ḍammah	ditulis	<i>u</i>

Vokal Panjang

1	fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2	fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>yas'ā</i>
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4	ḍammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūḍ</i>

Vokal Rangkap

1	fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2	fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaulun</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga dalam rangka menyelesaikan program magister satu (S.2) penulis dapat menyelesaikan tesis.

Dalam menyusun tesis yang berjudul **“Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021”**, ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya dan terima kasih kepada:

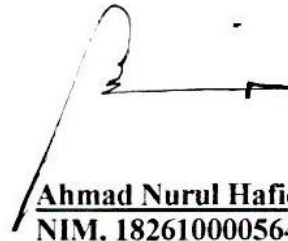
1. Dr. KH. Sa’dullah Assa’idi, M.Ag, selaku Rektor UNISNU Jepara.
2. Dr. KH. Barowi, M. Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana UNISNU Jepara
3. Dr. H. Muh. Nasuka, M. Pd, selaku Ketua Prodi MPI UNISNU Jepara yang telah memberikan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan tesis.
4. Dosen pembimbing peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melakukan bimbingan, dalam penyusunan tesis.
5. Kepala Perpustakaan UNISNU Jepara yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
6. Para Dosen dan seluruh staf pengajar di lingkungan UNISNU Jepara yang telah memberikan motivasi belajar dalam penyelesaian studi.
7. Bapak, Ibu, Adikku dan Saudaraku serta sahabat-sahabatku yang langsung maupun tidak langsung telah membantu baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Teman-teman penulis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam yang memberi dukungan, bantuan dan doa serta banyak menjadi inspirasi bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Jepara, 28 Desember 2020

Yang membuat pernyataan

Saya,



Ahmad Nurul Hafid
NIM. 182610000564

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya terbaikku kepada:

1. Keluarga tercinta.
2. Saudara-saudaraku tercinta.
3. Para ustadz, guru dan dosen yang mencurahkan segala daya dan upayanya demi kemajuan pendidikan bangsa.
4. Sahabat sahabat yang selalu mendukung.
5. Teman-teman kuliah di UNISNU Jepara Program Pascasarjana.

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

(Q.S Qasas : 26)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	II
PENGESAHAN TESIS	III
PERNYATAAN KEASLIAN.....	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	vi
المخلص.....	vii
TRANSLITERASI.....	VIII
KATA PENGANTAR	XI
PERSEMBAHAN	XIII
MOTTO	XIV
DAFTAR ISI	XV

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Deskriptif Teoritis	
1. Kinerja Guru	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Pengertian Kinerja Guru	13
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	18
d. Indikator Kinerja Guru.....	22
e. Penilaian Kinerja.....	23
2. Kompensasi	25
a. Pengertian Kompensasi	25

b. Jenis-Jenis Kompensasi	28
c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	30
d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	33
e. Sistem Pemberian Kompensasi	35
f. Komponen-Komponen Kompensasi.....	37
g. Tantangan-Tantangan yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	37
h. Implikasi Kompensasi dalam Pendidikan.....	39
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Berfikir.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
C. Jenis Data dan Sumber Data.....	52
D. Teknik Pengumpulan data.....	53
E. Uji Keabsahan Data.....	55
F. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak.....	59
2. Letak Geografis MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak ...	60
3. Visi dan Misi MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak	61
4. Keadaan Guru dan Siswa MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak.....	62
B. Analisis Data	
1. Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Di Mts Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak	64
2. Faktor Penghambat dan Pendukung Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Di Mts Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak	75

3. Implementasi Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di Mts Mabdaul Huda Karang Wedung Demak.....	77
C. Pembahasan	
1. Analisis Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Di Mts Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak	79
2. Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Di Mts Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak.....	91
3. Analisis Implementasi Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di Mts Mabdaul Huda Karang Wedung Demak.....	92
D. Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT PENDIDIKAN	