

No: skrps/mpi/ftk/Uin.392/23

**MANAJEMEN KOMPENSASI TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
MENGKIRAU**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

**MOHD. FUJO ASMARAN**

**NIM. 11910312217**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1444 H / 2023**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN  
SUSKA  
RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau yang ditulis oleh Mohd. Fujo Asmaran NIM. 11910312217 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Pekanbaru, 24 April 2023

Menyetujui

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag  
NIP. 197004041996032001

Pembimbing



Dr. Sohiron, S.Pd.I, M.Pd.I  
NIK. 130117070

UIN SUSKA RIAU



### PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau*, yang ditulis oleh Mohd. Asmaran, NIM 11910312217 telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru pada tanggal 22 Juni 2023. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 3 Dzulhijjah 1444

22 Juni 2023

Mengesahkan  
Sidang Munaqasyah

Penguji II

Rini Setyaningsih, M. Pd  
NIP. 19910310 201801 2 002

Penguji IV

Irawati, S. Pd.I., M. Pd.I  
NIP. 130117004

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag  
NIP. 19650521 199401 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menuliskan sumber.
2. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Penguji I

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M. Pd  
NIP. 19620210 198703 1 001

Penguji III

Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd  
NIP. 19750314 200710 2 001

Islamic University of Sultan Syarif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGHARGAAN



### *Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wababarakatuh*

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, sedalam syukur dan setinggi puji penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriringan salam semoga senantiasa Allah limpahkan kepada baginda Muhammad yang telah berkorban untuk kemaslahatan umatnya, beserta keluarga dan para pengikutnya. Dengan izin dan kasih sayang Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Manajemen Kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan karya tulis ini, penulis mendapat banyak bantuan, dorongan, bimbingan, dan petunjuk serta dukungan, terutama yang istimewa untuk ibunda tercinta Hermawati dan ayahanda tercinta Amlis yang selalu mendoakan disetiap sujud dan tetesan keringat dalam membiayai kuliah penulis dan selalu mendukung anaknya dalam meraih cita-cita, serta dorongan motivasi baik secara moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini. yang semua ini terlaksana berkat dari do'a dan semangat yang selalu tercurahkan juga. Dan untuk semua keluarga besar Johar (alm)/Fatimah (almh) dan keluarga besar Ahmad (alm)/Nurani (almh). Semoga kita selalu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan dipermudah segala urusannya. Peneliti juga mendapat dukungan dari pihak-pihak berikut, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Ibu Dr. Hj. Helmiati, M. Ag,



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd, Wakil Rektor II dan Bapak Dr. H. Edi Erwan, S. Pt., M. Sc, Ph. D, Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dr. Kadar M.Yusuf, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. H. Zarkasih, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Zubaidah Amir, MZ, M.Pd, selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Amirah Diniaty, M.Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Drs. H. Mudassir, M. Pd., selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dr. Sohiron, M.Pd.I selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bantuan, arahan, saran, bimbingan serta motivasi yang bermanfaat bagi penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini

Dr. Afriza, S.Ag., M. Pd, selaku Penasehat Akademik (PA) penulis yang telah membimbing penulis selama belajar di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dosen dan seluruh civitas akademik yang telah mendidik, membantu penulis dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Bimbingan dan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019 yaitu: Siti Nur Aisyah, Dilla Damayanti dan Yuri El Hanif Azwanda yang sudah menemani lebih kurang empat tahun ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis serta pengalaman yang sangat berharga, penulis sangat senang mengenal kalian.

8. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya namun telah memberikan dukungan, doa, dan bantuan lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian skripsi ini.

Demikian penghargaan yang dapat peneliti sampaikan, semoga semua motivasi, semangat dan doa serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga karya penulis dapat bermanfaat. Amin.

Pekanbaru, 22 mei 2023  
Penulis

Mohd. Fujo Asmaran  
NIM. 11910312217

UIN SUSKA RIAU



SURAT PERNYATAAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MOHD. Fujo Asmaran  
 NIM : 11910312217  
 Tempat/Tgl. Lahir : Mengkirau, 10 Januari 1999  
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi :

**Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Juli 2023  
 saya membuat pernyataan



*(Handwritten signature)*  
**MOHD. Fujo Asmaran**  
 NIM. 11910312217



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN



Tiada kata yang mampu mewakili ungkapan rasa bahagia selain syukur kepadamu yah Allah, tidak tercapai inginku terkecuali engkau yang menghendaki karnamu yang Allah. Tak henti-hentinya ku bersyukur atas segala kemudahan dan pertolongan yang engkau berikan dalam setiap langkah dan prosesku. Alhamdulillah, Alhamdulillahirobbil‘alamin.

Syujud syukurku, kusembahkan kepadamu tuhan yang maha anggung, yang maha tinggi, yang maha adil, yang maha penyayang, atas takdirmu yang kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Ku persembahkan karya ini untuk malaikat yang tak bersayap ibunda Hermawati. Dan ku persembahkan karya ini untuk kesatria tanpa kuda ayahanda Amlis, yang selalu berdoa dan berjuang tanpa henti, semoga setiap tetes keringat dan keletihannya engkau balas dengan pahala untuk ibunda yang telah merawatku, yang selalu mnyemangati dan melirih untaian do“a terbaik disetiap sujudnya, semoga syurgamu menjadi balasannya.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna, teruslah belajar, berusaha, dan berdo“a untuk menggapainya. Jatuh berdiri lagi, kalah mencoba lagi, gagal bangkit lagi hanya sebuah karya kecil dan untuk untaian kata-kata ini yang dapatku persembahkan kepada ibunda dan ayahanda

Terimakasih, beribu terimakasihku ucapkan atas segala keiklapan salah dan kekuranganku dan kupersembahkan kepada kakak, abang adikku yang telah memberikan semangat yang tak terhingga, ku rendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf yang tercurah

Skripsi ini kupersembahkan  
Pekanbaru, 06 Maret 2023

\_Mohd. Fujo Asmaran\_

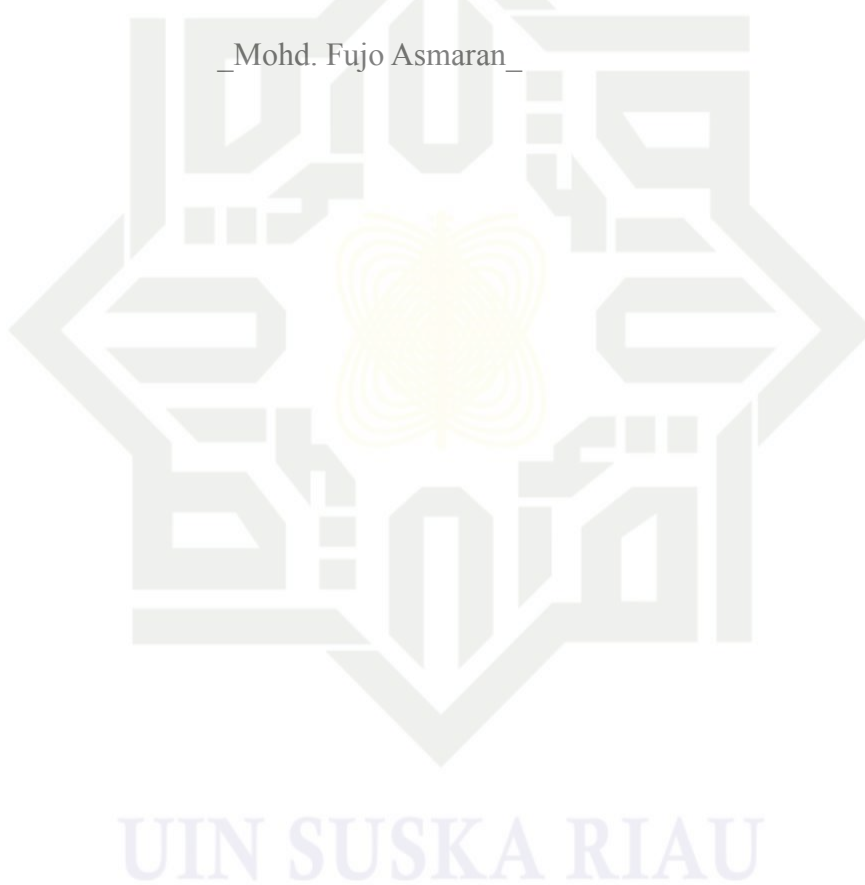


## MOTTO

“Hidup sekali hiduplah yang berarti”

“Belajarlah dari setiap kesalahan dan berusaha memperbaiki dengan begitu kamu akan menemukan Kelebihan bahkan keunggulanmu”.

\_Mohd. Fujo Asmaran\_



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Mohd. Fujo Asmaran (2023): Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau**

Manajemen kompensasi merupakan komponen yang sangat penting terhadap kompensasi, karena didalam manajemen sendiri terdapat unsur perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang akan mendorong tercapainya tujuan kompensasi itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau. Metode Penelitian yang di gunakan yakni metode kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, informan penelitian guru dan kepala Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, teknik pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik Analisis data, Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data), Conclusion Drawing/veriving (Penarikan Kesimpulan), megunakan teknik teringulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kompensasi merupakan proses sistematis dalam, a. merencanakan manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus mempertimbangkan aspek-aspek yang terkait dengan kebijakan dan program pemberian penghargaan dan kompensasi kepada guru, seperti kriteria penilaian kerja/tugas, jenis dan jumlah kompensasi, serta sumber dan alokasi anggaran, b. mengorganisasikan manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa sistem penghargaan dan kompensasi yang diterapkan dapat dikelola secara efektif dan efisien, c. melaksanakan manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa guru mendapatkan penghargaan dan kompensasi yang layak dan sebanding dengan tugas dan kontribusinya dalam pendidikan, serta memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, d. Mengendalikan manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa pemberian penghargaan dan kompensasi dilakukan secara objektif, konsisten, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci: Manajemen, Kompensasi**


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Mohd. Fujo Asmaran (2023): *Compensation Management of Education Personnel at Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau***

*Compensation management is a very important component of compensation, because in management itself there are elements of planning, management, organization, and supervision that will encourage the achievement of the compensation objectives themselves. The purpose of this study was to determine how the compensation management of education personnel in Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau. The research method used is qualitative method. The research location was carried out at Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, research informants teachers and head of Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, data collection techniques, observation, interviews and documentation, data analysis techniques, Data Reduction, Data Display/Presentation), Conclusion Drawing/Veriving, using data teringulation techniques. The results showed that compensation management is a systematic process in, a. planning compensation management of education personnel must consider aspects related to policies and programs for awarding and compensating teachers, such as work / task assessment criteria, types and amounts of compensation, as well as sources and budget allocations, b. organizing compensation management of education personnel must ensure that the reward and compensation system implemented can be managed effectively and efficiently, c. implementing compensation management of education personnel must ensure that the compensation system can be managed effectively and efficiently, d. organizing compensation management of education personnel must ensure that the compensation system implemented can be managed effectively and efficiently.*

**Keywords:** *Management, Compensation*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ملخص

حمد. فوجو أسمران (2023): إدارة تعويضات موظفي التعليم في مدرسة تسناوية هداية المتعلم منغكيراو

تعد إدارة التعويضات عنصرًا مهمًا جدًا في التعويض ، لأنه يوجد داخل الإدارة نفسها عناصر من التخطيط والإدارة والتنظيم والإشراف والتي ستشجع على تحقيق أهداف التعويض نفسها. سألهدف من هذا البحث هو معرفة ذلككيف هي إدارة تعويضات الكادر التعليمي في مدرسة تسناوية هداية المتعلم منغكيراو. طريقة البحث المستخدمة هي طريقة نوعية. تم إجراء موقع البحث في مدرسة هداية المتعلم المتوسطة الإسلامية منغكيراو، ومعلمي المخبرين ورؤساء مدرسة هداية المتعلم المتوسطة الإسلامية منغكيراو، تقنيات جمع البيانات، المراقبة، المقابلات والتوثيق، تقنيات تحليل البيانات، تقليل البيانات، عرض البيانات. (البيانات) ، رسم الخاتمة / التحقق، باستخدام تقنيات مدمجة في البيانات. تظهر نتائج البحث أن إدارة التعويضات هي عملية منهجية في، أ. يخططيجب أن تراعي إدارة تعويضات الموظفين التربويين الجوانب المتعلقة بالسياسات والبرامج الخاصة بمنح وتعويض المعلمين، مثل معايير تقييم العمل / المهمة، ونوع ومقدار التعويض، بالإضافة إلى مصادر الميزانية والمخصصات، ب. تنظميمجب أن تضمن إدارة تعويضات الكادر التعليمي إمكانية إدارة نظام المكافآت والمكافآت المطبق بفعالية وكفاءة، ج. تنفيذيجب أن تضمن إدارة التعويضات للموظفين التربويين حصول المعلمين على جوائز وتعويضات مناسبة وتتناسب مع واجباتهم ومساهماتهم في التعليم، والاهتمام بمبادئ الإنصاف والشفافية والمساءل ، د. يتحكميمجب أن تضمن إدارة تعويضات الكادر التعليمي تنفيذ المكافآت والتعويضات بطريقة موضوعية ومتسقة ومستدامة.

الكلمات الأساسية: الإدارة، التعويضات





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b>	
<b>PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN</b>	
<b>PENGHARGAAN</b> .....	i
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	6
C. Penegasan Istilah .....	6
D. Masalah Penelitian.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN PROPOSISI</b>	
A. Kerangka Teoristis .....	10
B. Proposisi .....	23
C. Penelitian Relevan .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Informan Penelitian .....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data.....	29
F. Triangulasi Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	

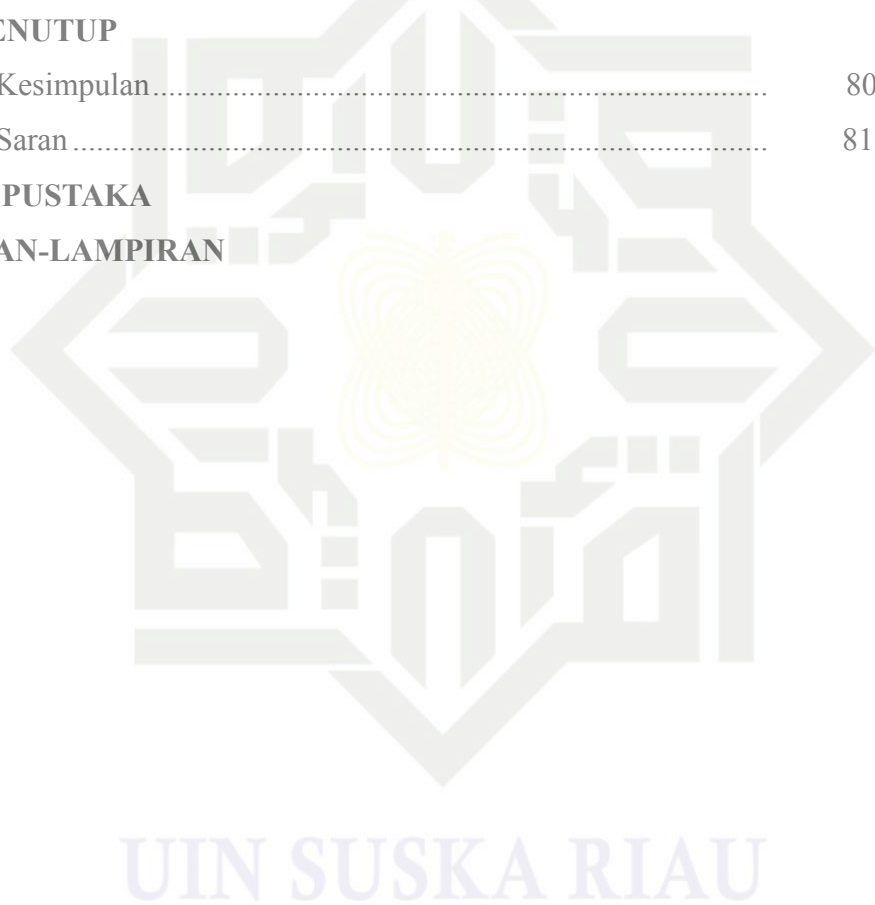
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
B. Penyajian Data .....	45
1. Manajemen Kompensasi .....	46
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
1. Manajemen Kompensasi Tenaga di MTs Hidayatul Kependidikan Muta'allim Mengkirau .....	70
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Identitas MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau .....	35
Tabel IV.2	Urutan Kepala Sekolah MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau .....	40
Tabel IV.3	Daftar Tenaga Pendidikan MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau .....	41
Tabel IV.4	Data peserta didik Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau .....	42
Tabel IV.5	Data Sarana dan Pra sarana MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau .....	43



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kompensasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah lembaga atau institusi kerja, mengapa demikian karena kompensasi merupakan hasil yang didapatkan oleh karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Siti Mujanah, Kompensasi merupakan hak-hak atau gaji yang diberikan kepada tenaga pendidik setelah melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik secara finansial ataupun non finansial, dengan diberikannya kompensasi tersebut akan sangat membantu kesejahteraan dan perekonomian tenaga pendidik sehingga jika terpenuhinya hak-hak tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya.<sup>1</sup>

Sebagaimana dalam Permendiknas No. 8 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru, yang menjelaskan bahwa bagi guru yang sudah bersertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi selama satu bulan gaji pokok guru. Dengan demikian sertifikasi guru bertujuan memberikan kesejahteraan kepada tenaga pendidik/guru.<sup>2</sup> Selain itu pemerintah selalu melakukan upaya dalam meningkatkan gaji guru (melakukan penyesuaian dan menaikkan gaji guru). Kompensasi finansial yang diberikan kepada guru akan sangat membantu dan

<sup>1</sup> Siti Mujanah, "Manajemen Kompensasi", (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), hal. 1.

<sup>2</sup> Permendiknas, "Tentang Sertifikasi Guru", No. 8, Tahun 2007.



berpengaruh kepada guru baik dalam tanggung jawab dan motivasi kerja guru itu sendiri.<sup>3</sup>

Menurut Sri Larasati dalam Rusmaini dan kawan-kawan, menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau lembaga lainnya, dengan kata lain kompensasi yang diberikan berupa penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawannya.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Ainul Rahmawati, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontrak prestasi) atas kerja mereka, kompensasi yang didapat meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>5</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk imbalan baik secara langsung ataupun tidak langsung (finansial ataupun non finansial) atas jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada lembaganya. Dengan diberikannya kompensasi tersebut diharapkan dapat membantu pegawai dalam kesejahteraan dan dapat memberikan motivasi kepada diri setiap pegawai.

<sup>3</sup> Rusmaini dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMK Negri 2 Bojonegoro", Jurnal Mitra Pendidikan, Vol. No. 5, 2019, hal. 709.

<sup>4</sup> Sri Larasati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), hal 90.

<sup>5</sup> Ainul Rahmawati, "Pelaksanaan Kompensasi Berbasis Online Pada Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Surabaya-Gempol", repository.unej.ac.id, Tahun 2018, hal. 8-9.

Pelaksanaan kompensasi seharusnya berupa penghargaan atau gaji diberikan sesuai dengan kinerja dan prestasi yang telah dicapai oleh setiap tenaga pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diberikan juga mengikuti aturan-aturan pemerintah yang berlaku, sehingga pelaksanaannya kompensasi dapat terealisasi dengan maksimal.

Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak akan berhasil dengan sendirinya, tentunya ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi itu sendiri. Sebagaimana pendapat menurut Edy Sutrisno dalam Putri S dan Hady S. K menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dari faktor eksternal diantaranya tingkatan biaya hidup, kompensasi yang diberikan oleh lembaga pendidikan lain. Selain itu, dari faktor internal diantaranya kemampuan lembaga pendidikan terhadap kompensasi yang diberikan, bentuk pekerjaan yang diberikan, besarnya tanggung jawab, kelompok kerja tenaga pendidik.<sup>6</sup>

Menurut Priansa dalam D Triana, menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja dan serikat tenaga kerja.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Yenita S. H, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi itu sendiri yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan

<sup>6</sup> Putri Solehati dan Hady Siti Khadijah, *Determinan Kinerja Guru Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4, No. 2 Juli 2019, hal. 169.

<sup>7</sup> Desi Triana, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi", portалуqb.ac.id, Tahun 2021, hal. 15-16.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, perbandingan dan persediaan dan kemampuan membayar.<sup>8</sup>

Pelaksanaan kompensasi memerlukan perencanaan dan pengawasan yang matang sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada dan berjalan dengan maksimal. Menurut Siti Mujanah, Manajemen kompensasi merupakan kegiatan yang terdiri dari merencanakan, mengelola dan mengatur dalam memberikan pendapatan kepada pegawai yang sudah melaksanakan tugasnya. Pemberian hak atau gaji tersebut diberikan secara objektif, adil dan merata kepada pegawai yang telah melaksanakan tugasnya.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Mahmudi dalam Johny M, menjelaskan bahwa manajemen kompensasi merupakan mekanisme penting untuk mendorong dan mempengaruhi personal dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kompensasi menjadi salah satu elemen sistem pengendalian manajemen yang sangat penting untuk diperhatikan.<sup>10</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Cahayani dalam Fitri, manajemen kompensasi proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan serta dengan sistem kompensasi yang membantu organisasi dalam mencapai sasaran untuk mendapatkan dan mempertahankan orang yang memang diperlukan dan untuk meningkatkan motivasi kerja serta dengan komitmen mereka.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Yenita Salim Handayani, "Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Merdeka Jaya Mojokerto", publication.petra.ac.id, Tahun 2016, hal. 198.

<sup>9</sup> Siti Mujanah *Loc. Cit.*

<sup>10</sup> Johny Manaroinsong, "Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 9, No. 3, 2011, hal. 1092

<sup>11</sup> Fitri, "Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakar Parepare", repository.iainpare.ac.id, 25 Februari 2020, hal.2.

Dari beberapa pendapat terkait manajemen kompensasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen kompensasi merupakan komponen yang sangat penting terhadap kompensasi, karena didalam manajemen sendiri terdapat unsur perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang akan mendorong tercapainya tujuan kompensasi itu sendiri. Dengan adanya manajemen kompensasi juga akan memberikan kemudahan dalam proses pelaksanaan baik dalam pemberian hak atau gaji, pemberian tepat sasaran, pelaksanaan secara objektif dan lain sebagainya.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas mengenai manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, penulis menemukan beberapa gejala yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau yaitu:

1. Besarnya gaji atau upah pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.
2. Pemberian kompensasi finansial yang belum sesuai tepat waktu dan sering terjadinya penundaan dalam pelaksanaannya di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat tema dengan judul “*Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau*”.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis dalam memilih judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Persoalan yang sedang diteliti sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Lokasi penelitian sangat terjangkau dengan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian.
3. Masalah yang dikaji pada judul di atas, penulis mampu untuk melakukan penelitiannya.

## C. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci pengertian dan pembatasan yang perlu dijelaskan.

1. Manajemen kompensasi

Menurut Cahyani, menjelaskan bahwa manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan dan sistem kompensasi yang membantu lembaga dan organisasi dalam mencapai tujuan serta sasaran, dengan mendapatkan dan mempertahankan pegawai dengan meningkatkan kinerja, motivasi dan komitmen mereka.<sup>12</sup>

Manajemen kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perlu pengelolaan dan perencanaan dalam kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar dapat mencegah pegawai keluar atau meninggalkan organisasi/perusahaan. Kompensasi yang dimaksud haruslah sesuai dengan kontribusi atas jasa yang telah pegawai berikan, maka dari itu kompensasi

<sup>12</sup> M Kadarisman, "manajemen sumber daya manusia, 2012", (Jakarta: Rajawali Press, 2012) hal. 3

yang tersebut tidak sembarangan diberikan dan perlu perhitungan dan pertimbangan yang matang. Manajemen kompensasi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaannya dan harus mendukung strategi usaha secara keseluruhan.

#### D. Masalah Penelitian

##### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat masalah yang dapat penulis identifikasi sebagai berikut:

- a. Kurangnya perhatian serta inisiatif kepala Madrasah terhadap kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik.
- b. Dalam pengelolaan kompensasi yang sudah dilakukan kurang maksimal dalam penerapannya.

##### 2. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian agar lebih mudah dan mencapai sasaran dari segi waktu dan biaya, maka peneliti membatasi masalah yaitu: Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.

##### 3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.

### Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan baik secara teoritis maupun secara praktis dari penelitian ini adalah :

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber tambahan wawasan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, mengenai persoalan Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.

#### b. Manfaat Praktis

- 1) Pihak Madrasah diharapkan dapat melakukan manajemen kompensasi dengan baik dan adil.
- 2) Bagi Administrasi Madrasah dan kepala Madrasah dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai motivasi dalam manajemen kompensasi supaya kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dapat terpenuhi dengan maksimal.
- 3) Bagi peneliti hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya didalam melakukan penelitian

yang sama, serta dapat diterapkan kedepannya apabila peneliti mendapati seperti masalah diatas dalam dunia kerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN PROPOSISI

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Manajemen Kompensasi

###### a. Pengertian Manajemen Kompensasi

Armstrong dalam Wendy menjelaskan bahwa manajemen kompensasi merupakan bagian integral dari sumber daya manusia dengan pendekatan manajemen untuk peningkatan produktivitas didalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan desain, penerapan dan pemeliharaan sistem kompensasi yang bersifat umum untuk peningkatan kinerja organisasi, tim dan karyawan. Manajemen kompensasi juga berkaitan dengan perumusan dan implementasi strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil, merata dan konsisten sesuai dengan nilai-nilai bagi organisasi.<sup>13</sup>

Menurut Khan, Aslam dan Lodhi, menjelaskan bahwa manajemen kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti, ketika dalam sebuah perusahaan memiliki manajemen kompensasi yang baik dan jelas dan terjalin baik dengan karyawan maka karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Wendy Souisa, "Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada Industri Makanan", Jurnal Movere, Vol. 4, No. 1, Januari 2022, hal. 61

<sup>14</sup> Ibojo. Bolanle Odunlami, dkk, "Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry", International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume 2, Issue 9, October 2014, hal. 108-109

Sedangkan menurut Mahmudi, menjelaskan bahwa manajemen kompensasi merupakan mekanisme penting yang mendorong dan mempengaruhi personal dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kompensasi menjadi salah satu elemen sistem pengendalian yang sangat penting untuk diperhatikan. Dipertegas oleh Jesen Michale, bahwa kompensasi merupakan bagian integral dari berbagai fungsi manajemen yang turut dalam menentukan keberhasilan manajemen dalam organisasi secara keseluruhan terutama dalam mengantarkan pegawai ke tingkat *performance* atau kinerja yang sesuai dengan harapan.<sup>15</sup>

Adapun fungsi yang dapat menentukan keberhasilan manajemen kompensasi diantaranya *planning, organizing, actuating and controlling* (POAC), sebagaimana dijelaskan oleh George R. Terry, sebagai berikut:

- 1) *Planning* (perencanaan), *Planninng* berasal dari kata *plan* yang berarti rencana, rancangan maksud atau niat. Perencanaan adalah serangkaian strategi sistematis yang akan dikerjakan untuk waktu yang akan datang guna mencapai maksud yang diinginkan. Adapun kegiatan dalam perencanaan sebagaimana dijelaskan oleh Mujannah, meliputi:
  - 1) Sistem kompensasi yang baik hendaknya diberikan secara terbuka dan transparan (*Fairness*) serta dapat dipahami oleh semua anggota dalam organisasi.
  - 2) Sistem kompensasi yang baik hendaknya dirancang dan dikelola dengan efektif dan efisien, dengan membuat sistem informasi SDM secara sistematis, terintegrasi antara satu

<sup>15</sup> Johny Manaroinsong, "Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 9, No. 3, Mei 2011, hal. 1092.

bagian dengan bagian yang lain. Fungsi manajemen kompensasi mengacu pada manajemen sumberdaya manusia yaitu perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

- 2) *Organizing* (pengorganisasian), pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. Pengorganisasian yang dimaksud untuk mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan.

Adapun kegiatan dalam pengorganisasian manajemen kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh Mujanah, yaitu: kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan, beban dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Fungsi manajemen kompensasi mengacu pada manajemen sumber daya manusia yaitu Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya. SI Wahjono menjelaskan, dalam manajemen Sumber Daya Manusia tujuan manajemen kompensasi terhadap pengorganisasian yaitu Menjamin keadilan, bila gaji telah diadminitrasi dengan baik dan ditetapkan struktur dan penggolongan gaji, bisa diharapkan respon karyawan akan baik karena dipandang adil.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) *Actuating* (pelaksanaan), merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan dalam fungsi ini adalah *directing*, *commanding*, *leading* dan *coordinating*. Keterkaitan istilah ini sangat nyata karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*.

*Motivating* ini bertujuan untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang akan dilakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga menimbulkan kesadaran dan kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

Adapun beberapa kegiatan dalam *actuating* sebagaimana dijelaskan oleh Mujanah: 1) kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya. 2) kompensasi yang diterima karyawan harus-nya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal (layak dan wajar).

Fungsi manajemen kompensasi mengacu pada manajemen kompensasi yaitu Pengarahan terdiri dari: 1) Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, 2) fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar pegawai bekerja sesuai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





dengan tujuan yang ditetapkan. SI Wahjono menjelaskan, dalam manajemen sumber daya manusia terhadap tujuan manajemen kompensasi dalam pelaksanaan yaitu Memenuhi peraturan, untuk mempermudah pelaksanaan kompensasi ada baiknya bila menggunakan UMR yang telah ditetapkan sebagai upah terendah dari seluruh karyawan di perusahaan.

- 4) *Controlling* (pengendalian), merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional dari kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu, *controlling* adalah konsep pengendalian, pemantauan efektivitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan keputusan pada saat dibutuhkan.<sup>16</sup>

Adapun kegiatan pengendalian manajemen kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh mujanah, yaitu: Program kompensasi yang wajar, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, akan membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan kualitas seperti yang diharapkan. Fungsi manajemen kompensasi mengacu pada manajemen sumber daya manusia yaitu, pengawasan mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan. Sedangkan SI Wahjono, menjelaskan dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<sup>16</sup> Abdul Aziz, "Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Prespektif Islam", Jurnal Al-Athfal, Vol. 2, No. 2, Desember 2019, hal. 10-13.

manajemen sumber daya manusia bahwa tujuan manajemen kompensasi yaitu mengendalikan biaya, administrasi yang baik akan menghilangkan praktek penggajian yang simpang siur, tidak seragam antar jabatan setingkat, tidak sama karyawan dengan prestasi sama.<sup>17</sup>

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen adalah bagian terpenting dalam kompensasi, karena manajemen merupakan proses yang sistematis baik dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan. Dengan adanya manajemen kompensasi segala bentuk permasalahan bisa terkoordinir dengan baik. Hal ini akan meningkatkan produktifitas dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Adapun yang menjadi fokus peneliti dalam manajemen kompensasi yaitu fungsi dari manajemen kompensasi itu sendiri yaitu: *planning, organizing, actuating and controlling*, sebagaimana peneliti jelaskan diatas.

#### b. Pengertian kompensasi

Sebagaimana Menurut T. Hani Handoko, menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pendapat serupa dijelaskan oleh Mondy, kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> SI Wahjono, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal.21

<sup>18</sup> Teguh Retno Ningsih DKK. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 35 No. 2 Juni 2016, hal. 54.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi, menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Husein Umar, mendefinisikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap mereka yang didahului oleh proses kompensasi. Proses kompensasi itu sendiri adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang untuk memberikan belas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Pendapat Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik yang berbentuk finansial maupun non finansial agar karyawan merasa dihargai dalam berkerja.<sup>21</sup> Jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) Kompensasi dalam bentuk finansial kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

<sup>19</sup> Edi Dwi Purwanto, "Pengaruh Faktor Kompensasi, Pimpinan, Teman Sekerja, Kebijakan Organisasi dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro", *Journal Manajemen dan Administrasi Publik*, Tahun 2018, Vol. 1, No. 2, ISSN 2615-2142

<sup>20</sup> I Kadek RS dan Ni Putu Nina EL, "Pengetahuan Manajemen, Kompensasi, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume. 16, No. 3, Juli 2019, hal. 108.

<sup>21</sup> Muspiron, Hairudinor, dan Agus F, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun", *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 9, No. 1, Januari-Juni 2020, hal. 102.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung  
Misalnya: gaji, upah, komisi, dan bonus.
  - b) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung  
Misalnya: tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya.
- 2) Kompensasi dalam bentuk non finansial kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu:
- a) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan Misalnya: kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik), mendapat jabatan sebagai simbol status.
  - b) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja  
Misalnya: ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.<sup>22</sup>

**c. Faktor-faktor Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana dijelaskan oleh Gery Dessle, menjelaskan bahwa garis besar Faktor-faktor kompensasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Faktor Internal Organisasi, Contohnya faktor internal organisasi termasuk dana organisasi dan serikat pekerja.
- 2) Faktor Pribadi Karyawan, Contohnya faktor pribadi karyawan antara lain, produktivitas kerja, posisi, jabatan, pendidikan, pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

<sup>22</sup> R Rahmawati dan A.I Setyanto , “Penerapan Strategi Kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang NadimBatam”, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, vol. 3, no. 2, Oktober 2015, hal. 191.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Faktor Eksternal Karyawan, Contohnya faktor eksternal karyawan dan organisasi meliputi penawaran dan permintaan pekerjaan, biaya hidup, kebijakan pemerintah, kondisi perekonomian nasional.<sup>23</sup>

Menurut Simamora menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Produktifitas, dimana organisasi apa pun mengharap keuntungan baik secara materil maupun nonmateril, maka dari itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja dalam setiap kontribusi terhadap keuntungan organisasi.
- 2) Kemampuan untuk membayar, yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar pekerjaan karyawannya.
- 3) Kesiediaan untuk membayar, hal ini akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- 4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja.
- 5) Serikat pekerja, dengan adanya organisasi-organisasi pekerja maka akan mempengaruhi anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang layak.
- 6) Peraturan dan perundang-undangan, dengan adanya peraturan perundang-undangan maka jelas akan mempengaruhi sistem

<sup>23</sup> Rina Maretasari dan Fitri Nuraini, "Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol. 14, No. 1 April 2018, hal. 10-21

pemberian kompensasi oleh setiap lembaga baik pemerintah maupun swasta.<sup>24</sup>

Sedangkan menurut pendapat Tohardi dalam Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas, Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar, Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar, perusahaan belum tentu mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil, walaupun pada hakikatnya perusahaan mampu untuk membayar.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>24</sup> Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo". Jurnal Manajemen, Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.

keperusahaan rendah maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.<sup>25</sup>

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga lainnya sebagai timbal balik atas kinerja yang sudah dilakukan pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas yang mereka berikan kepada perusahaan. Dalam pemberiannya kompensasi terbagi dua, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung, yang pada intinya kompensasi yang diberikan untuk membalas jasa yang telah mereka lakukan. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah jenis kompensasi finansial dan faktor eksternal karyawan yang sudah peneliti jelaskan di atas.

#### **d. Langkah-langkah Penentuan Kompensasi**

Menurut Masihat dalam Megawati M. J dan Alin G menjelaskan bahwa untuk mengusahakan adanya equity, organisasi dalam penentuannya dapat melakukan dengan langkah-langkah berikut: menganalisa jabatan/tugas, evaluasi jabatan/tugas, survei gaji dan upah serta penentuan tingkat gaji.<sup>26</sup>

Adapun faktor-faktor yang menentukan kompensasi adalah:

<sup>25</sup> Ajie Ibrahim M, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon", <https://ecampus.bungabangsacirebon.ac.id>, Juni 2022, hal. 29.

<sup>26</sup> Megawati M. J dan Alini G, "Analisis Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Penentuan Kompensasi Karyawan Pada Telkomedika Bandung", jurnal e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015

### 1) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas keterbatasan pekerjaannya dalam pasar tenaga kerja karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan tinggi cenderung diberikan gaji atau upah yang tinggi pula. Di sisi lain, untuk jabatan yang penawaran pekerjaannya melimpah, tingkat gaji/upah biasanya cenderung rendah. Tetapi, ini tidak berarti bahwa, ketika kondisi oversupply pekerja terjadi, manajemen serta merta boleh menentukan tarif imbalan yang tidak wajar dan cenderung mengeskplotasi pekerja. Prinsip-prinsip keadilan dan kelayakan tetap harus ditegakkan.

### 2) Peraturan Pemerintah

Berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja atau peraturan lainnya harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang sistem kompensasinya. Aturan tentang pengupahan dan kesejahteraan pekerja misalnya diatur dalam Pasal 88 s.d. 101 UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan lainnya yang harus diikuti antara lain adalah peraturan tentang Upah Minimum (UM), yang secara berkala direvisi oleh pemerintah, termasuk pemerintah daerah tingkat I (propinsi) dan tingkat II (kota/kabupaten).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3) Kesepakatan Kerja

Keberadaan serikat pekerja/ buruh memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur maupun tingkat upah. Pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja/ buruh, kesepakatan kerja yang dibuat di perusahaan lain juga mempengaruhi gaji/ upa karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dan loyalitas dari pekerja yang berkualitas.

### 4) Sikap Manajemen

Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah. Struktur upah juga cenderung bervariasi antar perusahaan, bergantung pada tingkat kepentingan relatif jabatan-jabatan tertentu bagi sebuah perusahaan.

### 5) Kemampuan Membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu, struktur dan tingkat gaji dan upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar. Bila ini tidak dilakukan, perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak mampu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempertahankan kelangsungan hidupnya, khususnya dalam jangka panjang.

6) Biaya Hidup

Pemberian gaji/ upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Tingkat upah di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus dibedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota/kabupaten atau wilayah tertentu.

## B. Proposisi

Proposisi dalam kamus Indonesia merupakan rancangan usulan yang dapat dipercaya atau yang dapat dibuktikan berdasarkan kenyataan. Konsep yang dipakai untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis dengan maksud agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami materi dan untuk memudahkan dalam memahami materi.

Melalui kegiatan penelitian ini akan dapat diketahui kondisi nyata dilapangan mengenai manajemen kompensasi tenaga ke pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau. Berdasarkan data yang di peroleh kemudian akan di analisis sehingga akan dapat diketahui bagaimana kegiatan manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini peneliti mengukur pelaksanaan manajemen kompensasi tenaga kependidikan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Manajemen Kompensasi

- a. Perencanaan (*Planning*)
  - 1) Kepala Madrasah membuat rencana atau gambaran mengenai sistem kompensasi yang diberikan.
  - 2) Kepala Madrasah merancang dan mengelola sistem kompensasi secara efektif dan efisien.
  - 3) Kepala Madrasah hendaknya memberikan sistem kompensasi secara terbuka dan transparan
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
  - 1) Kepala Madrasah memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya.
  - 2) Kepala Madrasah mengelompokkan sistem kompensasi sesuai dengan jabatan dan kinerjanya.
- c. Pelaksanaan (*Actuating*)
  - 1) Kepala Madrasah memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, resiko pekerjaan, jabatan dan tanggung jawab pekerjaan.
  - 2) Jumlah kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal (layak dan wajar).
- d. Pengawasan (*Controlling*)
  - 1) Kepala Madrasah mengawasi aktifitas pemberian kompensasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kepala Madrasah mengendalikan biaya dan administrasi yang baik untuk menghilangkan praktek pengajian yang tidak sesuai.

### C. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah penelitian yang digunakan untuk menghindari manipulasi atau duplikasi karya penelitian ilmiah dan untuk menegaskan bahwa penelitian yang peneliti lakukan diteliti oleh orang lain. Berikut merupakan uraian penelitian terkait yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu:

1. Muhamad Ridwan, 2014 berjudul, “Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni-Pagedangan”. Penelitian ini berisi tentang : a. Pengertian Kinerja Mengajar Guru, b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, c. Pengertian kompensasi, d. Faktor-faktor pemberian kompensasi, e. Hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di Lembaga Pendidikan<sup>27</sup>
2. Atika Suci Larasati, 2021 berjudul, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al-Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan”. Hasil penelitian ini berisi tentang: a. Pengaruh positif kinerja guru, b. Kompensasi dan lingkungan, c. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Muhamad Ridwan, “Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni-Pagedangan”, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2014.

<sup>28</sup> Atika Suci Larasati, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al-Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan”, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara-Medan, Tahun 2021.



Nihayatut Tasnim, 2018 berjudul, *Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, Studi Multisitus di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Ngelegok-Blitar*”. Hasil penelitian ini berisi tentang: a. Lembaga madrasah, b. Bentuk kompensasi, c. Sistem kompensasi, d. Kinerja guru.<sup>29</sup>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>29</sup> Nihayatut Tasnim, “*Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, Studi Multisitus di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Ngelegok-Blitar*”, IAIN Tulungagung, Tahun 2018.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskriptif antara lain penelitian menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dari kebenaran objek yang diteliti. Dan jenis dari penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kualitatif.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, lokasi tersebut dipilih karena mengukur kesanggupan dan kemudahan penulis dalam melakukan penelitian. Dengan penelitian yang berjudul "Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau". Penelitian ini dilakukan selama 24 hari, terhitung 1 Februari – 24 Februari 2023.

#### C. Informan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Manajemen Kompensasi, sedangkan objek dalam penelitian ini Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau. Informan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua informan, yaitu informan kunci dan informan tambahan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru. Informan Kepala Madrasah menjelaskan tentang manajemen kompensasi, sedangkan guru menjelaskan tentang kinerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah sebuah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk bisa mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan dari penelitian yang diambilnya.<sup>30</sup> Dari semua penelitian data yang paling utama adalah proses mengumpulkan data. Pengumpulan data adalah tahap yang paling sempurna dalam penelitian karena yang terpenting dalam sebuah penelitian adalah memperoleh data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi adalah sebuah pengamatan dengan dilakukan secara langsung menggunakan indra penglihatan, penciuman dan pendengaran. Ketika kita mendatangi lokasi penelitian. Dengan menggunakan metode observasi penulis mengumpulkan data dengan mengamati objek penelitian. Observasi dilaksanakan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, Observasi digunakan untuk memperoleh data yang valid.

#### Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data menggunakan cara memberikan pertanyaan kepada orang akan diwawancara atau informan yang akan diwawancarai. Dalam pengertian lain wawancara adalah teknik pengumpulan data yang ketika akan mekulakn studi pendahuluan untuk

<sup>30</sup> Ridwan Karim, "Teknik Pengumpulan Data, Pengertian dan Jenis", <https://penerbitbukudeepublish.com/teknik-pengumpulan-data/>, di Akses 24 Desember 2021.

menemukan gejala/permasalahan yang nantinya akan menjadi tujuan penelitian. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan yaitu kepala Madrasah dan kepada guru tentang manajemen kompensasi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.

#### Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang didalamnya berbentuk dokumen-dokumen yang diperlukan seperti diskripsi lokasi tempat penulis meneliti.

### E. Teknik Analisis

Data yang dimiliki kemudian akan menempuh proses analisis menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan penyusunan data secara otomatis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan ketika observasi dan bahan-bahan lain sehingga dapat dimengerti dan diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data sedang berlangsung dan sesudah selesai pengumpulan data dalam waktu tertentu.

Miles dan Huberman dalam Sugiono mengemukakan bahwa ada 3 tahapan yang harus dilalui dalam penelitian dan menganalisis data penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif



berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi.

Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

#### Data Display (Penyajian Data)

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dengan demikian penulis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.<sup>31</sup>

#### Conclusion Drawing/veriving (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>31</sup> Milles dan Huberman, "Analisis Data Kualitatif", (Jakarta: Universitas Indonesia Press 1992), hal. 16.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**F. Triangulasi Data**

Triangulasi adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan banyak metode. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu sendiri.<sup>32</sup> Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan, dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus dipastikan ketepatan dan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperoleh.

Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek peneliti dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sungguh terjadi pada obyek penelitian. Pengembangan validitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik triangulasi. Triangulasi dalam menguji kredibilitas sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu. Triangulasi dibagi menjadi tiga, antara lain sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber, menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik, menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Pengambilan data harus disesuaikan dengan kondisi narasumber.

<sup>32</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 330

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, dengan arti peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari satu sumber dengan sumber lain. Menggali satu sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dan menentukan waktu yang berbeda (tempat).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dari skripsi penulis yang berjudul “*Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau*” maka penulis dapat mengambil simpulan akhir yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen kompensasi yang dilakukan di madrasah meliputi, Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*), semua tahapan itu dilakukan oleh Madrasah dan di awasai langsung oleh kepala madrasah, tenaga kependidikan yang ada di madrasah tersebut, dan pelaksanaan itu semuanya telah sesuai dengan kesepakatan dan kerja sama antara pihak madrasah.
  - a. Dalam perencanaan, manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus mempertimbangkan aspek-aspek yang terkait dengan kebijakan dan program pemberian penghargaan dan kompensasi kepada guru, seperti kriteria penilaian kerja/tugas, jenis dan jumlah kompensasi, serta sumber dan alokasi anggaran
  - b. Dalam pengorganisasian, manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa sistem penghargaan dan kompensasi yang diterapkan dapat dikelola secara efektif dan efisien, termasuk dalam hal pengembangan dan implementasi program, administrasi, dan pemantauan terhadap tenaga pendidik.

- c. Dalam pelaksanaan, manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa guru mendapatkan penghargaan dan kompensasi yang layak dan sebanding dengan tugas dan kontribusinya dalam pendidikan, serta memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.
- d. Dalam pengawasan, manajemen kompensasi tenaga kependidikan harus memastikan bahwa pemberian penghargaan dan kompensasi dilakukan secara objektif, konsisten, dan berkelanjutan, serta memonitor tenaga kependidikan secara teratur untuk memastikan bahwa penghargaan dan kompensasi yang diterima sesuai dengan tugas dan kontribusinya tenaga pendidik tersebut.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan:

1. Bagi kepala madrasah, diharapkan agar kepala madrasah di MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau untuk lebih meningkatkan manajemen kompensasi sehingga tenaga kependidikan merasa sangat dihargai atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan, kepala madrasah lebeih menghargai kerja keras yang lakukan oleh guru di Madrasah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.
2. Bagi tenaga kependidikan agar menjalankan amanah dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar mendapatkan apresiasi oleh pihak madrasah terhadap apa yang telah dikerjakan serta menerima atas kesepakatan mengenai kompensasi yang diberikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, “*Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Prespektif Islam*”, Jurnal Al-Athfal, Vol. 2, No. 2, Desember 2019
- Agustino. 2006, *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Vanhora: The Policy*
- Ajie Ibrahim M, “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon*”, , Juni 2022
- Atika Suci Larasati, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al-Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan*”, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara-Medan, Tahun 2021.
- Desi Triana, “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi*”, portалуqb.ac.id, Tahun 2021
- Edi Dwi Purwanto, “*Pengaruh Faktor Kompensasi, Pimpinan, Teman Sekerja, Kebijakan Organisasi dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro*”, Journal Manajemen dan Administrasi Publik, Tahun 2018, Vol. 1, No. 2, ISSN 2615-2142
- Fitri, “*Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare*”, repository iainpare.ac.id, 25 Februari 2020
- Kadek RS dan Ni Putu Nina EL, “*Pengetahuan Manajemen, Kompensasi, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Jurnal Manajemen Bisnis, Volume. 16, No. 3, Juli 2019,
- Ibojo. Bolanle Odunlami, dkk, “*Compensation Management and Emp Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*”, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume 2, Issue 9, October 2014,
- Johny Manaroinsong, “*Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara*”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 9, No. 3, 2011,
- Johny Manaroinsong, “*Pengaruh Faktor Kompetensi Individu dan Manajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan Daerah di*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Provinsi Sulawesi Utara*”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 9, No. 3, Mei 2011,

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005),

Megawati M. J dan Alini G, “*Analisis Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Penentuan Kompensasi Karyawan Pada Telkomedika Bandung*”, jurnal e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015

M Kadarisman, “*manajemen sumber daya manusia, 2012*”, (Jakarta: Rajawali Press, 2012)

Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press 1992),

Muhamad Ridwan, “*Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni-Pagedangan*”, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2014.

Muspiro, Hairudinor, dan Agus F, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun*”, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 9, No. 1, Januari-Juni 2020,

Nihayatut Tasnim, “*Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, Studi Multisitus di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Ngelegok-Blitar*”, IAIN Tulungagung, Tahun 2018.

Nurussalami, “*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada Sd Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar*”, Jurnal Pendidikan Anak, Volume IV. Nomor 1. Januari – Juni 2018

Putri Solehati dan Hady Siti Khadijah, *Determinan Kinerja Guru Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4, No. 2 Juli 2019,

R Rahmawati dan A.I Setyanto , “*Penerapan Strategi Kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang NadimBatam*”, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, vol. 3, no. 2, Oktober 2015,

Raden Dian Nurjanah, “*Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Dikelas Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Prodik Di SMP Negri 1 Setu Kab. Bekasi*”, Jurnal Pedagogian, Volume 8, No. 49 April 2021,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ridwan Karim, “*Teknik Pengumpulan Data, Pengertian dan Jenis*”, <https://penerbitbukudeepublish.com/teknik-pengumpulan-data/>, di Akses 24 Desember 2021.
- Rina Maretasari dan Fitri Nuraini, “*Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening*”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 14, No. 1 April 2018,
- SI Wahjono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2015),
- Siti Mujanah, “*Manajemen Kompensasi*”, (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019),
- Sri Larasati, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018),
- Suwito Eko Pramono, “*Kinerja Guru Sejarah: Studi Kausal Pada Guru-guru Sejarah SMA di Kota Semarang*”, *Journal.unnes.ac.id*, *Paramita* Vol. 24, No. 1, Januari 2014,
- Tatan Zenal Mutakin, “*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang Terhadap Guru*”, *Jurnal Formatif, Jurnal: Ilmiah Pendidikan MIPA*, Tahun 2015
- Teguh Retno Ningsih DKK. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 35 No. 2 Juni 2016,
- Uray Iskandar, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol. 10, No. 1, Tahun 2013, hal. 1025.
- Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, Monita Nur Shabrina, “*Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak*”, *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Tahun 2021,
- Wendy Souisa, “*Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada Industri Makanan*”, *Jurnal Movere*, Vol. 4, No. 1, Januari 2022,
- Yenita Salim Handayani, “*Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Merdeka Jaya Mojokerto*”, [publication.petra.ac.id](http://publication.petra.ac.id), Tahun 2016,
- Zuchri Abdussamad, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*”. *Jurnal Manajemen*, Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.

Ainul Rahmawati, *“Pelaksanaan Kompensasi Berbasis Online Pada Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Surabaya-Gempol”*, repository.unej.ac.id, Tahun 2018,

Rusmaini dkk, *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMK Negeri 2 Bojonegor”*, Jurnal Mitra Pendidikan, Vol. No. 5, 2019.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


## LAMPIRAN

*Lampiran 1: Instrumen Penelitian (Wawancara)***Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MADRASAH TANAWIYAH HIDAYATUL  
MUTA'ALLIM MENGKIRAU**

  
**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

**Mohd. Fujo Asmara**  
NIM.11910312217

**Dosen Pembimbing**  
**Dr. Sohiron, M.Pd**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1444H/2023**

*Ass. Usatoh  
Kuliah  
20/10/2023*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**TRANKSKRIP WAWANCARA**  
**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA**  
**GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM**  
**MENKIRAU**

**Nama Informan** :  
**Jabatan/Status Informan** :  
**Tempat Wawancara** :  
**Hari/Tanggal Wawancara** :  
**Waktu Wawancara** :

**A. Perencanaan Manajemen Kompensasi**

1. Apakah kepala madrasah mengadakan perencanaan mengenai kompensasi? Apa langkah-langkah perencanaannya?
2. Apakah indikator perencanaan kompensasi efektif dan efisien?
3. Apa tanda sebuah sistem perencanaan terbuka dan transparan?
4. Apakah tujuan dari perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?
5. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?
6. Bagaimana proses perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**B. Pengorganisasian Manajemen Kompensasi**

1. Apakah kepala sekolah menunjuk orang yang mengelola terkait kompensasi? Apakah sudah terlaksana?
2. Apakah pengorganisasian tersebut di jalankan dengan baik oleh SDM yang ada ?
3. Bagaimana proses pengorganisasian kegiatan manajemen kompensasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

4. Siapa saja yang mendapatkan tugas bagian kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**C. Pelaksanaan Manajemen Kompensasi**

1. Apasajakah bentuk kompensasi yang ada Mts Hidayatul Muta'allim?
2. Bagaimana sistem pelaksanaan manajemen kompensasi yang di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?
3. Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan bidang dan tugasnya?
4. Apakah pelaksanaan manajemen kompensasi sudah di laksanakan sesuai dengan rencana?
5. Bagaimana strategi sekolah dalam membrikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**D. Pengawasan Manajemen Kompensasi**

1. Bagaimana proses pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?
2. Bagaimana perkembangan pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?
3. Bagaimana penilaian bapak terhadap pelaksanaan kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 2: Transkrip Observasi

### Catatan Observasi I

Penelitian Lapangan:

Nama : Mohd. Fujo Asmaran  
 Tanggal : 06 Februari 2023  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Hidayatul Muta'allim Mengkirau, yang mana peneliti mengamati beberapa aspek diantaranya manajemen kompensasi dan kinerja guru. Hal ini lah yang menjadi fokus peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Pada penelitian ini dilaksanakan selama 2 minggu dan disambut baik oleh pihak madrasah, Adapun catatan lapangan yang peneliti peroleh yakni:

#### 1. Manajemen kompensasi

Kegiatan manajemen kompensasi yang ada di MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau sudah berjalan dengan baik oleh pihak madrasah terutama kepala madrasah, sesuai dengan keadaan dan kondisi yang peneliti lihat dilapangan, hal ini dibuktikan dengan adanya proses manajemen kompensasi meliputi:

##### a. Perencanaan

Dalam proses perencanaan kompensasi, peneliti melihat bahwa kepala madrasah mereancang kegiatan kompensasi bersasma majlis guru dan beberapa tenaga ahli yang bertugas terhadap pencapaian target yang akan di capai. Perencanaan kompensasi di buat agar konsep yang dibuat tidak keluar dari jalur atau tujuan kompensasi itu sendiri, maka dari itu sangat penting untuk perencanaan kompensasi.

##### b. Pengorganisasian

Pada proses pengorganisasian, peneliti melihat bahwa kepala madrasah memilih guru-guru yang ahli atau paham dalam mengelola tanggung jawab yang diberikan. Kepala madrasah juga melihat kemampuan staf dan guru-guru madrasah sebelum menetapkan bagian atau bidang yang akan diberikan, agar proses organisasi atau stuktur madrasah dapat berjalan dengan maksimal.

Selain itu kepala madrasah juga melihat latar belakang lulusan Pendidikan, dengan begitu akan sangat mudah memberikan bagian apa yang dikuasai oleh staf dan guru dalam membantu kepala madrasah dalam mengelola madrasah pada umumnya terutama pada kompensasi.

c. Pelaksanaan

Dalam proses pelaksanaan kompensasi kepala madrasah sudah sangat efektif dalam melaksanakan kompensasi di MTs hidayatul Muta'allim Mengkirau, hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya kebutuhan guru dan staf (kompensasi). Pada pelaksanaan ini kepala madrasah dibantu oleh bendahara dan beberapa orang staf yang ditunjuk oleh kepala madrasah guna terlaksananya kegiatan kompensasi.

d. Pengawasan

Dalam proses pengawasan ini kepala madrasah selalu memantau dan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang terjadi agar tidak terjadinya kesalah pahaman antara guru dan pihak madrasah. Dalam pengawasan ini kepala madrasah dibantu oleh waka kurikulum dan beberapa guru senior guna proses pengawasan dapat terpantau dengan baik.

Tanggal : 13 Februari 2023

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Transkrip Wawancara Kepala Madrasah

TRANKSKRIP WAWANCARA  
MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
MENGKIRAU

Nama Informan : Zainal Abiddin, S.Pd.I  
Jabatan/Status Informan : Kepala Madrasah  
Tempat Wawancara : Ruang Guru  
Hari/Tanggal Wawancara : 6 Februari 2023  
Waktu Wawancara : 08.42

A. Perencanaan Manajemen Kompensasi

Fujo Asmaran

Apakah kepala madrasah mengadakan perencanaan mengenai kompensasi dan apakah langkah-langkahnya?

Zainal Abiddin (Z)

"Perencanaan sudah tertuang dalam rencana kerja tahunan ataupun lima tahun kedepan. Mengenai kompensasi yang dimaksud madrasah juga memberikan kompensasi melalui dana yang ada kepada guru."

Fujo Asmaran

Apakah indikator perencanaan kompensasi efektif dan efisien?

Zainal Abiddin (Z)

"Berkaitan dengan indikator sudah berjalan dengan efektif dan efisien, walaupun masih ada kendala berupa gaji yang minim sesuai dengan kapasitas kemampuan dana yang ada disekolah."

Fujo Asmaran

Apa tanda sebuah sistem perencanaan terbuka dan transparan?

Zainal Abiddin (Z)

"Melalui rapat mengenai rencana kerja madrasah, kemudian rapat evaluasi madrasah dan menyampaikan bukti laporan (LPJ)."



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Fujo Asmaran**

Apakah tujuan dari perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

"Tujuannya supaya target kegiatan belajar dan mengajar itu tercapai sesuai kurikulum yang ada di sekolah, kemudian tidak ada miskomunikasi antara guru dan pihak sekolah (kepala madrasah)."

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

"Kepala sekolah sebagai penanggung jawab, Bendahara, Guru dan penjamin mutu pendidikan yang mana mereka ditunjuk khusus oleh pihak madrasah."

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

"Dalam perencanaan kompensasi ini melihat kekuatan keuangan sekolah, yang mana in come sekolah swasta itu hanya dari dana BOS dan dibantu dengan gaji propesi."

**B. Pengorganisasian Manajemen Kompensasi****Fujo Asmaran**

Apakah kepala sekolah menunjuk orang yang mengelola terkait kompensasi? Apakah sudah terlaksana?

**Zainal Abiddin (Z)**

"Terkait menunjuk tentunya bendahara sebagai pengelola anggaran"

**Fujo Asmaran**

Apakah pengorganisasian tersebut di jalankan dengan baik oleh SDM yang ada ?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Zainal Abiddin (Z)**

“Pelaksanaan SDM telah sesuai di laksanakan di MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau, maksudnya di sini yakni guru yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan posisi dan keahlian mereka dalam bidang ilmunya.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses pengorganisasian kegiatan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Dalam peroses pengorganisasiannya lagi-lagi kita akan melihat SDM dan juga kebutuhan yang ada.”

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang mendapatkan tugas bagian kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Yang mendapatkan tentunya bendahara, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan ada beberapa guru yang kita anggap mampu dalam mengelola keuangan terkait kompensasi ini.”

**C. Pelaksanaan Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**

Apasajakah bentuk-bentuk kompensasi yang ada Mts Hidayatul Muta'allim?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Bentuk-bentuk kompensasi dalam hal ini berupa honor guru yang didapatkan melalui dana BOS dan honor pemerintah untuk guru yang sudah disertifikasi.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana sistem pelaksanaan manajemen kompensasi yang di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Mengenai sistem pelaksanaan kompensasi ini kita memakai sistem



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan langsung, yang mana ketika dana itu keluar maka kita akan memberikan langsung kepada setiap guru yang bersangkutan dan berhak menerima kompesasi.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan bidang dan tugasnya?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Sejauh ini kepala sekolah sudah sangat terbuka dan transparan, yang mana dalam memberikan atau melaksanakan kompensasi itu berdasarkan keputusan rapat. Dan ada beberapa guru yang mendapatkan bonus ketika mendapatkan tugas tambahan/lebih seperti mengajar kegiatan ekstrakurikuler dan lainnya”.

**Fujo Asmaran**

Apakah pelaksanaan manajemen kompensasi sudah di laksanakan sesuai dengan rencana?

**Zainal Abiddin (Z)**

“jika melihat di lapangan pelaksanaan kompensasi yang sudah dilaksanakan sudah terlaksanakan untuk bonus sekitar 70% dikarenakan melihat keuangan yang akan diberikan. Jika gaji bisa dikatakan 100% sudah terlaksanakan.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana strategi sekolah dalam membrikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Zainal Abiddin (Z)**

“Kalau strategi saya kira umum artinya begini mereka yang memiliki kinerja yang lebih pada waktu itu maka kepala sekolah akan memiliki catatan tersendiri untuk mereka. Dan kepala sekolah akan memberikan bonus tambahan kepada mereka akan tetapi pada bonus ini belum terprogram dengan baik.”



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### D. Pengawasan Manajemen Kompensasi

##### Fujo Asmaran

Bagaimana proses pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

##### Zainal Abiddin (Z)

"Kepala Madrasah melakukan pengawasan melalui guru-guru dan kepala Madrasah juga menghimbau serta memberikan arahan dilapangan terkait kompensasi yang akan diberikan, dari hasil wawancara yang dilakukan di lapangan bahwa pengawasan di lapangan guna untuk mengarahkan dan sistem kinerja yang dilakukan oleh staf dapat dilakukan dengan maksimal."

##### Fujo Asmaran

Apakah kepala madrasah sebagai supervisor melakukan evaluasi dalam manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

##### Zainal Abiddin (Z)

"Tetunya kepala madrasah sebagai supervisor dimadrasah sejauh ini selalu melakukan pengawasan terhadap apa yang dilakukan dan ditugaskan kepada staf dan tenaga pendidik terlebih mengenai hal kompensasi dan ini menjadi tanggung jawab kepala madrasah dan wajib dilakukan."

##### Fujo Asmaran

Apakah kepala madrasah memberikan arahan dan penilaian pada proses kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

##### Zainal Abiddin (Z)

"Sejauh ini sudah kita lakukan itu, tetapi pencapaian terget yang sesuai dengan tujuan sekolah dan kadang-kadang ada sesuatu yang sifatnya mendadak atau urgent maka kita akan menyikapinya, mengenai penilaian tentunya kita dalam menngawasi kegiatan guru dan staf memiliki catatan pribdai yang mana itu berguna dalam proses evaluasi yang akan datang"



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: *Transkrip Wawancara Guru Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.*

**TRANSKRIP WAWANCARA  
MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
MENGKIRAU**

**Nama Informan** : Siti Novianti, S.Pd.I  
**Jabatan/Status Informan** : Tenaga Pendidik  
**Tempat Wawancara** : Ruang Guru  
**Hari/Tanggal Wawancara** : 13 Februari 2023  
**Waktu Wawancara** : 10.13

**A. Perencanaan Manajemen Kompensasi****Fujo Asmaran**

Apakah kepala madrasah mengadakan perencanaan mengenai kompensasi?  
 Apa langkah-langkah perencanaannya?

**Siti Novianti (N)**

“Tentunya kita dalam melaksanakan sesuatu terkhusus pendidikan tidak terlepas dari sebuah perencanaan, yang mana dalam perencanaan ini kira akan menemukan langkah bagaimana kompensasi ini dikelola atau dibagikan. Adapun langkah-langkahnya seperti, kepala Madrasah merencanakan dan membentuk tim pada guru untuk membicarakan masalah kompensasi, mengadakan rapat mengenai kompensasi pada guru, menentukan jumlah besaran yang akan di salurkan berdasarkan rapat dan persetujuan semua pihak ( majlis Guru)”

**Fujo Asmaran**

Apakah indikator perencanaan kompensasi efektif dan efisien?

**Siti Novianti (N)**

“kompensasi dari kepala sakolah terhadap guru menurut saya sudah efektif, karena perencanaan ini berdasarkan hasil rapat kepada semua majlis guru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menetapkan keputusan atau kebijakan tidak semerta-merta diambil keputusan sendiri, melainkan melalui rapat bersama majlis guru.”

**Fujo Asmaran**

Apa tanda sebuah sistem perencanaan terbuka dan transparan?

**Siti Novianti (N)**

“sistem yang di lakukan di sekolah MTs Hidayatul Muta’alim mengenai terbuka atau transparan ,berdasarkan pertanyaan diatas kepala sekolah mejelaskan sistem ini sangat terbuka,kiarena bentuk kompensasi ini berdasarkan hasil rapat ke semua majlis guru.”

**Fujo Asmaran**

Apakah tujuan dari perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta’alim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“Tujuannya supaya antara guru dan kepala sekolah tidak ada kesalah pahaman dalam merencanakan menentukan kompensasi yang di sepakati bersama.”

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta’alim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“kepala sekolah akan membahas terlebih dahulu kepada beberapa guru, selanjutnya akan disampaikan kepada seluruh majlis guru.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta’alim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“Dalam perencanaannya berdasarkan hasil rapat”

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Pengorganisasian Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**

Apakah kepala sekolah menunjuk orang yang mengelola terkait kompensasi? Apakah sudah terlaksana?

**Siti Novianti (N)**

“Ya, Bendahara sebagai perencana anggaran kompensasi tersebut.”

**Fujo Asmaran**

Apakah pengorganisasian tersebut di jalankan dengan baik oleh SDM yang ada ?

**Siti Novianti (N)**

“SDM yang ada sudah terlaksana dan tugasnya di laksanakan secara maksimal”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses pengorganisasian kegiatan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“Dalam proses pengorganisasian tersebut sekolah membentuk bagian-bagian atau struktur organisasi madrasah termasuk juga bagian yang mengelola kompensasi ini.”

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang mendapatkan tugas bagian kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“Yang mendapatkan tugas dalam urusan kompensasi ini yaitu, Kepala Madrasah melibatkan Bendahara dan wakil kepala Madrasah.”

**C. Pelaksanaan Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**

Apasajakah bentuk kompensasi yang ada Mts Hidayatul Muta'allim?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Siti Novianti (N)**

“Ada beberapa tunjangan yang kita dapatkan dari pemerintah tentunya dalam hal gaji atau kompensasi, diantaranya: Alokasi dari dana BOS, dana kesejahteraan dari pmda (hibah dari pmda), Kegiatan ekstra.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana sistem pelaksanaan manajemen kompensasi yang di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Siti Novianti (N)**

“Kepala sekolah melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan Bendahara melaksanakan kegiatan kompensasi sesuai ketentuan yang telah disepakati”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan bidang dan tugasnya?

**Siti Novianti (N)**

“Pelaksanaan penyaluran kopensasi ini dilakukan biasanya setelah sekolah mendapatkan bantuan operasional sekolah yang di cairkan oleh kepala sekolah dan hal itu biasanya di laksanakan per 3 bulan dalam sekalai penyaluran dana kompensasi kepada staf dan guru yang ada di madrasah.”

**Fujo Asmaran**

Apakah pelaksanaan manajemen kompensasi sudah di laksanakan sesuai dengan rencana?

**Siti Novianti (N)**

“Sudah terlaksana dengan baik menurut saya, karena seluruh guru atau tenaga pendidik mendapatkan gaji atau kompensasi sesuai tugas dan bagian-bagiannya.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana strategi sekolah dalam membrikan kompensasi yang sesuai



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

Siti Novianti (N)

"Pada hal strategi ada beberapa langkah yang kita ambil, diantaranya Berdasarkan hasil kesepakatan kepala Madrasah dan semua majelis guru, penambahan jam extra kepada guru yang sudah ditentukan dan semua kesepakatan yang diberikan mengacu pada kesepakatan hasil rapat muafakat majlis guru."

#### D. Pengawasan Manajemen Kompensasi

Fujo Asmaran

Bagaimana proses pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

Siti Novianti (N)

"Dalam penyaluran kompensasi kepala sekolah sebagai supervisor dan melibatkan semua majlis guru dalam mengawasi penyaluran dana tersebut."

Fujo Asmaran

Bagaimana perkembangan pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

Siti Novianti (N)

"Sejauh ini kepala madrasah sebagai supervisor sudah melakukan tugasnya dengan baik, terkhusus pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja dan tugas yang diberikan kepada guru, dimadrasah sendiri sering sekali kepala madrasah mengingatkan dan menjelaskan sesuatu yang mana belum dimengerti oleh guru dan staf."

Fujo Asmaran

Bagaimana penilaian bapak terhadap pelaksanaan kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

Siti Novianti (N)

"Penilaian saya sudah maksimal, karena dijalankan oleh SDM yang ada,

Lampiran 5: *Transkrip Wawancara Guru Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau.*

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM MENGKIRAU**

Nama Informan : Winardi, S.Pd.I

Jabatan/Status Informan : Tenaga Pendidik

Tempat Wawancara : Ruang Guru

Hari/Tanggal Wawancara : 3 Februari 2023

Waktu Wawancara : 09.23

**A. Perencanaan Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**  
Apakah kepala madrasah mengadakan perencanaan mengenai kompensasi? Apa langkah-langkah perencanaannya?

**Winardi (W)**  
"Mengenai kompensasi kepala Madrasah membicarakan kompensasi ini yang pertama kepala Madrasah mengadakan rapat, membentuk suatu rangkaian acara membahas tentang kompensasi, menentukan besaran yang akan disalurkan kepada guru berdasarkan jiknis yang ada."

**Fujo Asmaran**  
Apakah indikator perencanaan kompensasi efektif dan efisien?

**Winardi (W)**  
"Kalau berkaitan dengan indikator perencanaan, sudah sangat efektif karena berdasarkan dengan hasil rapat dari kepala Madrasah dengan semua majlis guru dan tidak ditutup-tutupi."

**Fujo Asmaran**  
Apa tanda sebuah sistem perencanaan terbuka dan transparan?

**Winardi (W)**  
"sistemnya disini mengenai sistemnya terbuka dan ada beberapa point-point

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu sifatnya yang tertutup, inyaallah sifatnya transparan.”

**Fujo Asmaran**

Apakah tujuan dari perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“tujuan itu supaya gurunya tidak ada berselisih paham dalam hal kompensasi, maka dari itu kepala Madrasah melakukan rapat bersama majlis guru.”

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“kepala sekolah, bendahara dan semua majlis guru”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses perencanaan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Berdasarkan hasil rapat”

**B. Pengorganisasian Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**

Apakah kepala sekolah menunjuk orang yang mengelola terkait kompensasi? Apakah sudah terlaksana?

**Winardi (W)**

“Bendahara sebagai perencana anggaran kompensasi tersebut.”

**Fujo Asmaran**

Apakah pengorganisasian tersebut di jalankan dengan baik oleh SDM yang ada ?

**Winardi (W)**

“SDM di MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau, semuanya telah terlaksana dan sesuai dengan tupoksi tugas dari manajemen Sumber daya yang di

terapkan di MTs Hidayatul Muta'allim Mengkirau.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses pengorganisasian kegiatan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Untuk pengorganisasian Madrasah membentuk bagian-bagian atau Madrasah membentuk struktur organisasi madrasah termasuk juga pengelolaan yang berkaitan dengan kompensasi.”

**Fujo Asmaran**

Siapa saja yang mendapatkan tugas bagian kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Yang pertama kepala Madrasah menunjuk bendahara sebagai perencana anggaran, kemudian mengajak guru yang terlibat dalam hal itu dan makan merembuk kan serta menyalurkan dana yang ada.”

### C. Pelaksanaan Manajemen Kompensasi

**Fujo Asmaran**

Apasajakah bentuk kompensasi yang ada Mts Hidayatul Muta'allim?

**Winardi (W)**

“Kalau pelaksanaan salah satunya yaitu alokasi dari dana BOS, berdasarkan juknis terus disalurkan ke semua majlis guru, untuk tahun 2022 ada dana hibah dari pemerintah walaupun dicairkan 3 bulan sekali dan kompensasi selanjutnya berkaitan dengan guru yang berkecimpung di kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana sistem pelaksanaan manajemen kompensasi yang di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Pemberian kompensasi ini di berikan langsung kepada guru yang berhak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menerimanya hal ini mestinya di dapatkan dari persetujuan dari kepala sekolah, dan selanjutnya penyerahan kompensasi ini dilakukan bendahara madrasah dan telah disetujui oleh kepala madrasah”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan bidang dan tugasnya?

**Winardi (W)**

“Pelaksanaan kompensasinya ini akan dilakukan ketika dana operasional sekolah di cairkan pertriwulan atau 3 bulan.”

**Fujo Asmaran**

Apakah pelaksanaan manajemen kompensasi sudah di laksanakan sesuai dengan rencana?

**Winardi (W)**

“Menurut saya pribadi sudah terlaksana dengan baik dan mendapatkan gaji sesuai dengan kinerjanya.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana strategi sekolah dalam membrikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Dalam hal strategi ada beberapa langkah yang diambil yaitu berdasarkan hasil rapat dan mengacu pada kesepakatan yang ditetapkan, misalnya sesuai dengan tambahan kerja yang di dapatkan dan aktifitas yang dilakukan diluar madrasah namun masih berkaitan dengan tugas madrasah.”

#### D. Pengawasan Manajemen Kompensasi

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerimnya hal ini mestinya di dapatkan dari persetujuan dari kepala sekolah, dan selanjutnya penyerahan kompensasi ini dilakukan bendahara madrasah dan telah disetujui oleh kepala madrasah”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada guru sesuai dengan bidang dan tugasnya?

**Winardi (W)**

“Pelaksanaan kompensasinya ini akan dilakukan ketika dana operasional sekolah di cairkan pertriwulan atau 3 bulan.”

**Fujo Asmaran**

Apakah pelaksanaan manajemen kompensasi sudah di laksanakan sesuai dengan rencana?

**Winardi (W)**

“Menurut saya pribadi sudah terlaksana dengan baik dan mendapatkan gaji sesuai dengan kinerjanya.”

**Fujo Asmaran**

Bagaimana strategi sekolah dalam membrikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

“Dalam hal strategi ada beberapa langkah yang diambil yaitu berdasarkan hasil rapat dan mengacu pada kesepakatan yang ditetapkan, misalnya sesuai dengan tambahan kerja yang di dapatkan dan aktifitas yang dilakukan diluar madrasah namun masih berkaitan dengan tugas madrasah.”

**D. Pengawasan Manajemen Kompensasi**

**Fujo Asmaran**

Bagaimana proses pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

"Semua guru di madrasah berperan sebagai pengawasan dalam pelaksanaan supervisor penilaian guru dan staf dalam penentuan dan penilaian yang berhak mendapatkan kompensasi "

**Fujo Asmaran**

Bagaimana perkembangan pengawasan manajemen kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

"Berkenaan dengan evaluasi terhadap kepala madrasah biasanya melihat dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh staf, jika terdapat kekurangan ataupun kesalahan kompensasi maka kepala madrasah akan mengevaluasinya baik secara personal ataupun kesemua guru yang ada di madrasah "

**Fujo Asmaran**

Bagaimana penilaian bapak terhadap pelaksanaan kompensasi di madrasah tsanawiyah hidayatul muta'allim mengkirau?

**Winardi (W)**

"Mengenai arahan dan penilaian kepala madrasah suda maksimal, karena hampir semua guru maupun staf yang ada di madrasah mersasa selalu di awasai terutama dalam proses kegiatan madrasah, yang mana kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan. Mengenai penilaian kompensasi sendiri sudah terlaksana dengan baik "

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 6: Surat Pra Riset



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
 كلية التربية والتعليم  
 FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km 16 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561547  
 Fax (0761) 561547 Web www.fk.unsuka.ac.id E-mail efbk\_unsuka@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/689/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lamp. : -  
 Hal : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 13 Januari 2023

Kepada  
 Yth. Kepala Sekolah  
 Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau  
 di  
 Tempat

*Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

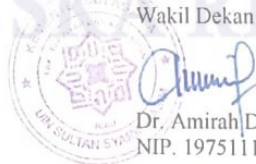
Nama : **Mohd. Fujo Asmaran**  
 NIM : 11910312217  
 Semester/Tahun : VII (Tujuh)/ 2023  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan III



Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.  
 NIP. 19751115 200312 2 001





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 7 : Surat Balasan Pra Riset



YAYASAN PENDIDIKAN HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
AKREDITASI A

Jl. Pelajar RT 01 RW 01 Desa Mengkirau  
KECAMATAN TASIK PUTRIPUYU KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI  
NSM/NPSN :121214100013/69752649 Email : mts\_hidmut2@gmail.com Kode Pos : 28752

## SURAT IZIN

Nomor: B07/MTs.S04.12/13/KP.00.4/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala MTs Hidayatul Muta'allim  
Mengkirau, Kec. Tasik Putrupuyu, Kab. Kepulauan Meranti

Nama : Mohd Fujo Asmaran  
Nim : 11910312217  
Smester : VII (Tujuh) 2023  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tabiyah dan Keguruan P UIN Suska Riau

Bahwa Nama tersebut di atas kami izinkan untuk melaksanakan Prariset di MTs  
Hidayatul Muta'allim Mengkirau, Kec. Tasik Putripuyu, Kab. Kepulauan  
Meranti

Demikian surat ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Dikeluarkan di : Mengkirau  
Pada Tanggal 17 Januari 2023



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8: Lembar Disposisi

LEMBARAN DISPOSISI	
INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 11 - Maret - 2022	
Nama : MOH. FUJO Asmaran	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	DITERUSKAN KEPADA 1. catatan Kajar MPI a. b. c.
DR. SOHIRON, M.Pd .	
Pekanbaru 14/2/22 Kajar MPI 	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan I
Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP.197004041996032001	
1. Kepada bawahan "instruksi atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 9: Surat Permohonan Pembimbing Skripsi Jurusan

Pekanbaru, 11 Maret 2022

Lampiran : 6 Lembar  
Hal : Permohonan SK Pembimbing

Kepada Yth. Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
di-  
UIN Suska Riau

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,  
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohd. Fujo Asmaran  
Nim : 11910312217  
Semester : VI (Enam)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Administrasi Pendidikan  
Alamat : Jl. Kartama, Jl. Nurkarmila VII

Dengan ini saya mengajukan kepada Bapak/Ibu permohonan pengajuan SK Pembimbing untuk penelitian saya yang berjudul "PENGARUH PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MA HIDAYATIL MUTA'ALLIM MENGKIRAU". Sebagai persyaratan program S1. Adapun pembimbing yang ditunjuk untuk penelitian ini yaitu:

1. Dr. Sohiron, M.Pd.

Dengan ini saya melampirkan sebagai persyaratan:

1. Fotokopi lembar disposisi
2. Fotokopi Kartu Rencana Studi baru
3. Fotokopi Kartu Hasil Studi baru
4. Fotokopi Kartu Tanda Mahasiswa
5. Sinopsis yang telah disetujui oleh prodi
6. Mengisi Form Siasy

Demikianlah surat Permohonan Pengajuan SK Pembimbing. Atas bantuan Bapak, saya ucapkan terimakasih.

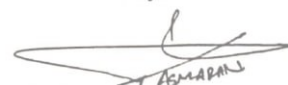
*Wassalamua'alaikum Wr. Wb*  
Mengetahui

Ketua Jurusan MPI



**Dr. Hj. Yulibarti, M.Ag**  
NIP: 19700404 199603 2 001

Hormat saya



**MOHD. Fujo Asmaran**  
NIM: 11910312217





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 10: Surat Pembimbing Skripsi Fakultas

## a. Surat Pembimbing Lama



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
J. H. R. Soebrantas No. 155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web: www/iis.uinsuska.ac.id, E-mail: eltak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/5603/2022  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Pekanbaru, 18 April 2022

Kepada  
Yth. Sohiron, S.Pd.I, M.Pd.I


Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : MOHD. FUJO ASMARAN  
NIM : 11910312217  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : PENGARUH PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MUTU  
PENDIDIKAN DIMAS HIDAYATUL MUTA'ALLIM MENGGIRAU  
Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

Wassalam  
an. Dekan  
Wakil Dekan I  
  
Dr. Zarkasih, M.Ag.  
NIP. 197210171997031004

Tembusan :  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Surat Pembimbing Perpanjangan**


KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
 كلية التربية والتعليم  
 FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Suetranias No 155 Km 18 Tampan Pekanbaru Riau 28283 PO. BOX 1064 Telp. (0761) 561647  
 Fax. (0761) 561647 Web www.fk.unsuska.ac.id. E-mail: efa@unsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/18064/2022 Pekanbaru, 27 Oktober 2022  
 Sifat : Biasa  
 Lamp. : -  
 Hal : *Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)*

Kepada  
 Yth. Dr. Sohiron, S.Pd.I., M.Pd.I.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
 Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*  
 Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : MOHD. FUJO ASMARAN  
 NIM : 11910312217  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul : Manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Muta'allim Mengkirau  
 Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

Wassalam



an. Dekan  
 Wakil Dekan I

g. Zulkasih, M. Ag.  
 PP. 19721017 | 99703 | 004


Tembusan :  
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 11: Blangko Kegiatan Bimbingan Proposal

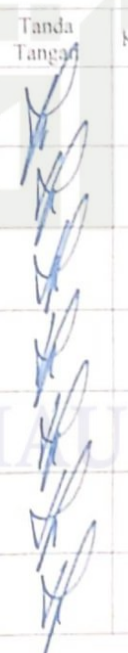


KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والعلوم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru, Riau 20154 P.O. Box 1004 Telp. (0781) 7077807 Fax. (0781) 21128

---

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing	Proposal
a. Seminar usul Penelitian	
b. Penulisan Laporan Penelitian	
2. Nama Pembimbing	Dr. Soehron, M.Pd.I
a. Nomor Induk Pegawai (NIP)	130 117 070
3. Nama Mahasiswa	Mouo. Fujo Asmaran
4. Nomor Induk Mahasiswa	16310312717
5. Kegiatan	Bimbingan

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	27 Juni 2022	Bimbingan Latar Belakang, Rumusan Masalah		
2.	3 Juli 2022	Teknik Penulisan		
3.	20 September 2022	Revisi Latar belakang, Rumusan masalah, Identifikasi masalah		
4.	05 Oktober 2022	Bimbingan BAB II dan BAB III		
5.	19 Oktober 2022	Revisi BAB II dan Teknik Analisis data		
6.	25 Oktober 2022	Teknik Penulisan		
7.	26 Oktober 2022	Acc proposal		

Pekanbaru, ..... 20  
Pembimbing,  
  
Dr. Soehron, M.Pd.I  
NIR 130 117 070

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Lampiran 12: Lembar ACC Proposal**a. ACC Untuk Diseminarkan*

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM MENGKIRAU**

**PROPOSAL**

**Proposal Penelitian Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1**

**Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



**UIN SUSKA RIAU**

**Mohd. Fujo Asmaran**

**(11910312217)**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Sohiron, M.Pd**

*See Cutale  
di Beauphar  
26/2022  
10*

**UIN SUSKA RIAU**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**PEKANBARU**


**2022**

*ACC Setelah Ujian Seminar*

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIM  
MENGKIRAU**

**PROPOSAL**

**Proposal Penelitian Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana SI  
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



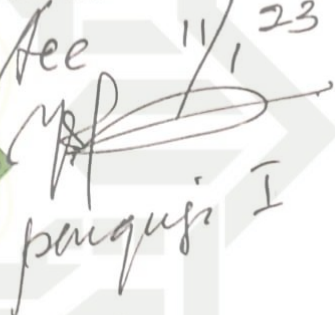
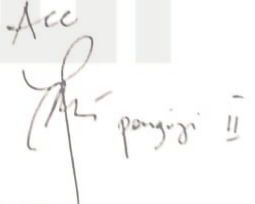
**UIN SUSKA RIAU**

Mohd. Fujo Asmaran  
(11910312217)

Dosen Pembimbing  
Dr. Sohiron, M.Pd

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU**

2022

Acc 11/1/23  
  
 pengisi I  
 Acc  
  
 pengisi II

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.








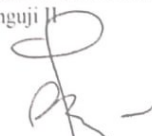
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 13: Lampiran Berita Acara Ujian Proposal

URAIAN PERBAIKAN	
1.	Rumusan masalah belum sesuai dg variabel judul dan pendelkatan penelitian.
2.	Penelitian kualitatif tidak menggunakan konsep operasional.
3.	Perlu diperhatikan pengutipan langsung dan tidak langsung.

Nama: Mhd. Fujo Asmaran  
 Nomor Induk Mahasiswa: 11910312217  
 Hari/ Tanggal: Selasa, 22 NOV 22  
 Judul Proposal Penelitian: Manajemen Kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Muta'allim

Pekanbaru, ..... 22 ..... NOV 22 .....  
 Penguji I:   
 Dr. H. Syafaruddin, M.Pd.  
 Penguji II:   
 Rini Setyaningsih, M.Pd.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 14: Lembar ACC Perbaikan Proposal

No		NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
				PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. H. Syafaruddin, M.Pd	PENGUJI I			
2.	Rini Setyaningsih, M.Pd	PENGUJI II			

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Zarkasih, M.Ag.  
NIP. 19721017 199703 1 004

Pekanbaru, 10 Januari 2023  
Peserta Ujian Proposal

MOHD. Fujo Asmaran  
NIM. 11910312217



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 15: Surat Izin Melakukan Riset Dari Fakultas



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soedaranta No. 155 Km.18, Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1094 Telp. (0751) 561547  
Fax. (0751) 561547 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: info@uin-suska.ac.id

Nomor : Un 04/F II/PP 00 9-985/2023 Pekanbaru, 19 Januari 2023 M  
Sifat : Braja  
Lamp : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada  
Yth Gubernur Riau  
Cq Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu  
Provinsi Riau  
Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : **Mohd. Fujo Asmaran**  
NIM : 11910312217  
Semester/Tahun : VII (Tujuh) / 2023  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau  
Lokasi Penelitian : MTS Hidayatul Muta'allim Mengkirau  
Waktu Penelitian : 3 Bulan (19 Januari 2023 s.d 19 April 2023)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



**VDr. H. Kadar, M.Ag.**  
NIP.19650521 199402 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Lampiran 16: Surat Rekomendasi Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Mekar Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : dpnptsp@riau.go.id

---

**REKOMENDASI**  
 Nomor : 503-DMPTSP-NON IZIN-RISET/52992  
 TENTANG  
**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04.F.II.PP.00.9.985/2023 Tanggal 19 Januari 2023, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama	: MOHD FUJO ASMARAN
2. NIM / KTP	: 119103122170
3. Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TASANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIMIN MENGIKIRAU
7. Lokasi Penelitian	: MADRASAH TASANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIMIN MENGIKIRAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 24 Januari 2023

Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)



**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 PROVINSI RIAU**

UIN SUSKA RIAU

**Tembusan :**  
**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kepulauan Meranti  
 Up. Kepala DPMPSTP dan Tenaga Kerja di Selatpanjang
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 17: Surat Rekomendasi Izin Riset Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau.

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA**  
**PROVINSI RIAU**  
 Jalan Jenderal sudirman No. 235 Kotak Pos 11311 Pekanbaru (28011)  
 Telepon (0761) 24224, Faksimile (0761) 242242  
 Website : riau.kemenag.go.id

---

**REKOMENDASI**  
 Nomor : B- 21 /Kw.04.1/2/Kp.01.1/01/2023

Berdasarkan Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/52992 tanggal 24 Januari 2023 perihal rekomendasi tentang pelaksanaan kegiatan Riset/Penelitian dan Pengumpulan data untuk bahan Skripsi, dengan ini **Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Memberikan Rekomendasi Penelitian** kepada :

Nama	: MOHD FUJO ASMARAN
NIM	: 11910322170
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIMIN MENGKIRAU
Lokasi Penelitian	: MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA'ALLIMIN MENGKIRAU

Rekomendasi Riset/Penelitian diberikan dengan ketentuan :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini;
2. Adapun Rekomendasi Riset/Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan penelitian dalam pengumpulan data ini, sekian terima kasih.


Pekanbaru, 30 Januari 2023  
 a.n.Kepala  
 Kepala Bidang Pendidikan Madrasah

MULIARDI

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
2. Yang Bersangkutan

## Lampiran 18: Blangko Kegiatan Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. H. Sjahrir No. 17, Pekanbaru, Riau 29132 Telp. (0756) 7077307 Fax (0756) 211220

---

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SKRIPSI MAHASISWA**


1. Jenis yang dibimbing : Skripsi  
 a. Seminar usul Penelitian  
 b. Penulisan Laporan Penelitian

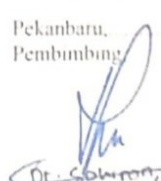
2. Nama Pembimbing : Dr. Sahron, M.Pd.1  
 a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 130 117 070

3. Nama Mahasiswa : Mario Fujo Asmaran

4. Nomor Induk Mahasiswa : 11910312217

5. Kegiatan : Bimbingan

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	16 Januari 2023	Bimbingan Pedoman wawancara		
2	06 Maret 2023	Bimbingan BAB IV Pembahasan		
3	26 Maret 2023	Bimbingan Hasil Temuan		
4	04 April 2023	Bimbingan BAB V Kesimpulan		
5	06 April 2023	Bimbingan Abstrak		
6	17 April 2023	Teknik Penulisan		
7	18 April 2023	ACC SKRIPSI		

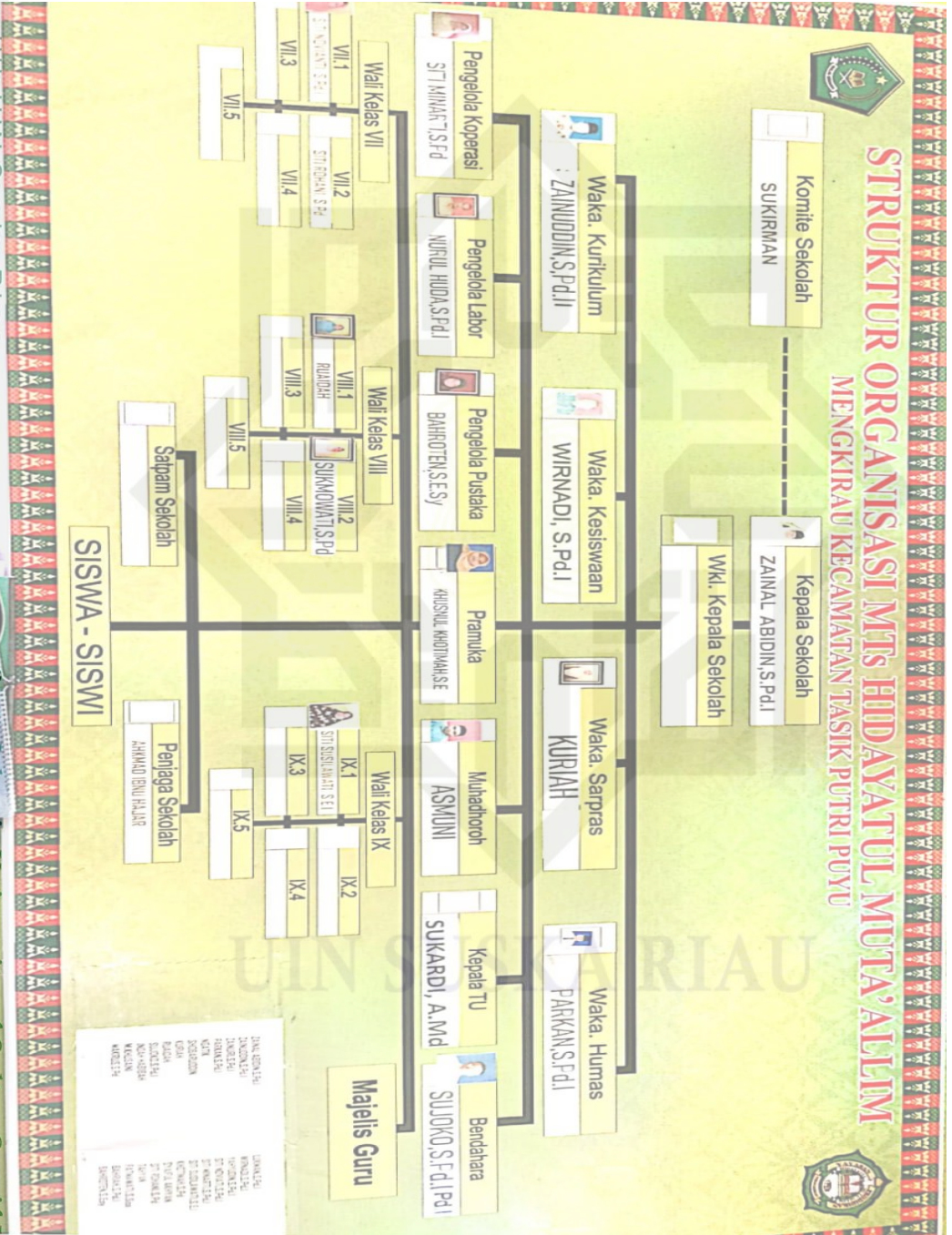
Pekanbaru, ..... 20.....  
 Pembimbing  
  
 Dr. Sahron, M.Pd.1  
 NIK 130 117 070

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 19: Dokumentasi Struktur Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 20: Dokumentasi Wawancara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Mohd. Fujo Asmaran** nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan Bapak Sayuti dan Fauzih yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, anak pertama kakak saya yang bernama Puji Lestari dan anak ke tiga adik saya Puji Puspa Sari. Penulis dilahirkan di Kabupaten Kepulauan Meranti 10 Januari 1999. Penulis beralamat di Desa Mengkirau, Kecamatan Tasik Putri Puyu, Kabupaten Kepulauan Meranti, Provinsi Riau. Penulis dapat dihubungi melalui [mohdfujoasmaran@gmail.com](mailto:mohdfujoasmaran@gmail.com) Awal mula penulis menempuh pendidikan formal bermula pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar Negeri 031 Mengkirau (2007-2012), Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Hidayah - Bengkalis (2012-2018), kemudian penulis melanjutkan Pendidikan perguruan tinggi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2019-2023). Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus menggapai ilmu dan terus belajar dan tanpa mengenal kata menyerah, serta berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan Strata Satu (S1).

Atas rahmat Allah SWT. Setra do'a dan dukungan orang tua penulis berhasil menyelesaikan program setudi S1 pada tahun 2023, dengan judul Skripsi "Manajemen Kompensasi Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muta'allim Mengkirau". Semoga dengan penulisan tugas akhir Skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.