

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADARASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Moh Hamzah Maulana
NIM : 212101030074

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
SEPTEMBER 2025**

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADARASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

Moh Hamzah Maulana
NIM : 212101030074

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
SEPTEMBER 2025**

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DALAM MENINGKATKAN NERJA GURU
DI MADARASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Moh Hamzah Maulana
NIM :212101030074

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. H. Imam Syafi'i M.Pd.I
NIP : 196305061987031002

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADARASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah Satu
Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Kamis

Tanggal : 16 Oktober 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIP. 19890417022321102

Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I.
NIP. 198912192023212041

Anggota :

1. Dr. H. Machfudz, M.Pd.I
2. Dr. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan



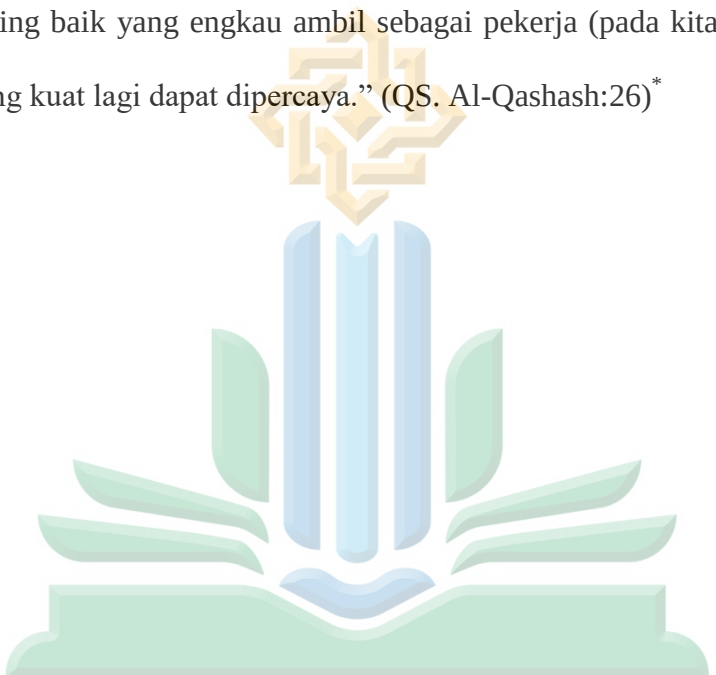
Dr. H. Abdul Muis, S.Ag., M.Si.
NIP. 197304242000031005

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : "Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai ayahku!

Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash:26)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, ajasan Penjelenggara Penterdjemah (Juz 11-20 : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran), 559.

PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji Syukur kehadiran Allah Swt atas kehadiran dan rahmat Nya, sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan. Dengan penuh rasis yukur dan kerendahan hati, karya tulis ini penulis sampaikan kepada :

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu yang sudah menjadi motivator terbesar dalam hidup saya yang selalu mendukung, yang tak pernah lelah mendoakan dan menyayangi saya. Terima kasih atas kasih sayang dan kesabaran mengasuh saya sampai saat ini.
2. Untuk keluarga besar terima kasih atas do'a dan nasihat yang membuat saya tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini.

Trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Allah membalas segala jasa dan kebaikan. Semoga karya tulis ini dapat memberi manfaat dan menjadi inspirasi bagi siapapun yang membacanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat limpahan rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad S, yang telah membawa kita menuju kehidupan yang terang melalui agama Islam yang di ridhai Allah Swt.

Penelitian yang berjudul "Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi" merupakan upaya yang dilakukan penulis dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, saran serta motivasi semua pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji KIAI Achmad Siddiq Jember yang telah memberi fasilitas sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

3. Dr. Nurudin, S.Pd.I selaku ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan kesempatan serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I., selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu dan mempermudah dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Bapak Shidiq Ardianta, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pendamping akademik yang telah sabar dan ikhlas mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Imam Syafi'i, M.Pd.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Imam Syafi'i, M.Pd.I. Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi yang telah memberikan izin atas penelitian kepada penulis.
8. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah berkontribusi menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Jember, 22 September 2025

Penulis

Moh Hamzah Maulana

ABSTRAK

Moh Hamzah Maulana, 2025. *Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.*

Kata Kunci: Kompensasi Non Finansial, Kinerja Guru.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan atau benefit yang tidak berwujud uang, namun dapat memberikan kepuasan dan motivasi kerja bagi guru.

Fokus Penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi? (2) Bagaimana Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi. (2) Untuk mendeskripsikan Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis data yang digunakan yaitu condensasi, data display, dan conclusion drawing verivication. Kemudian keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Penelitian ini pada Kesimpulan bahwa 1) Implementasi kompensasi nonfinansial melalui pelatihan, diklat, workshop, dan seminar di MAN 4 Banyuwangi terbukti efektif meningkatkan kinerja, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan. Kegiatan ini menjadi sarana pembelajaran berkelanjutan yang mendorong kolaborasi, adaptabilitas, serta pengembangan kompetensi, sejalan dengan teori bahwa pelatihan bertujuan mengubah sikap, meningkatkan keterampilan, dan menghasilkan karya nyata..2) Implementasi kompensasi nonfinansial melalui promosi jabatan dan kenaikan pangkat di MAN 4 Banyuwangi terbukti meningkatkan kinerja, motivasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab guru. Kebijakan ini mendorong pengembangan kompetensi serta peningkatan profesionalisme dan inovasi pembelajaran. Temuan ini mendukung teori bahwa promosi merupakan bentuk penghargaan dan pengembangan karier yang memenuhi kebutuhan individu sekaligus mendukung tujuan organisasi.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah.....	13
F. Sistematika Pembahasan	14

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	25
BAB III METODE PEMBAHASAN.....	59
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
B. Lokasi Penelitian.....	60
C. Subjek Penelitian.....	60
D. Teknik Pengumpulan Data.....	61
E. Analisis Data	63
F. Keabsahan Data.....	65
G. Tahap Penelitian.....	67
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	69
A. Gambar Objek Penelitian	71
B. Penyajian Data dan Analisis.....	79
C. Pembahasan Temuan.....	97
BAB V PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Data Guru MAN 4 Banyuwangi	74
Tabel 4.2 Kegiatan Diklat	82
Tabel 4.3 Kegiatan Workshop.....	85
Tabel 4.4 Kegiatan Seminar	88
Tabel 4.5 Hasil Temuan	95



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 4.1 UPTD MAN 4 Banyuwangi.....	71
Gambar 4.2 Letak Geografis	73
Gambar 4.3 Pelaksanaan Diklat	83
Gambar 4.4 Mengikuti Workshop	86
Gambar 4.5 Mengikuti Seminar	88
Gambar 4.6 Kenaikan Jabatan	91
Gambar 4.7 Kenaikan Kepangkatan	94


 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kompensasi adalah sebagai wujud apresiasi atau imbalan yang diberikan kepada individu atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan serta menuntaskan kewajiban kerja yang menjadi tugasnya, atau karena berhasil sesuai dengan tolak ukur maupun target yang telah ditentukan. Sementara itu, manajemen kompensasi merupakan aktivitas yang mencakup perencanaan, pengelolaan, dan pengaturan pemberian balas jasa kepada karyawan atau pekerja atas kontribusi mereka dalam menyelesaikan tugas bagi organisasi. Pemberian imbalan tersebut harus dilakukan secara adil, objektif, dan transparan agar mampu memberikan kepuasan yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan penerimanya.¹ Kinerja kompetensi pendidikan dapat dinilai dari sejauh mana lembaga pendidikan Islam berhasil memberikan manfaat atau nilai bagi para pemangku kepentingannya.²

Kompensasi pada umumnya terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, adalah bentuk penghargaan yang ditawarkan institusi kepada tenaga kerjanya bukan dalam bentuk materi, melainkan berupa fasilitas. Kompensasi nonfinansial ini dibagi menjadi dua

¹ Suriadi, Rabiyyatul Jasiyah, Irmawati Sri Agustin, Tungga Bhimadi Karyasa, Munawaroh, Mugi Puspita, Budi Harno, Dyanasari, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indramayu: Adab, 2021), 83.

² Muhammad Suwignyo Prayogo, Siti Aminah, Abdullah, "Strategi Positioning dalam Peningkatan Daya Saing Lembaga", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, no 3, (2022), 43. <https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>

kategori, yakni *nonfinancial the job* dan *nonfinancial job environment*. Adapun indikator dari kompensasi nonfinansial meliputi tanggung jawab, pengakuan serta rasa pencapaian, dan kondisi lingkungan kerja.³

Kompensasi finansial sebagai wujud balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang mereka hasilkan demi kepentingan perusahaan. Kompensasi semacam ini dapat disalurkan dalam bentuk moneter maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya.⁴

Kompensasi tidak hanya ditemukan di dunia perusahaan, tetapi juga berlaku dalam bidang pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kompensasi dibedakan menjadi dua macam, yakni kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sama halnya dengan instansi, kompensasi dalam bentuk materi umumnya berupa uang, hadiah, atau bentuk penghargaan materi lainnya. Sementara itu, kompensasi nonfinansial dapat berupa promosi jabatan maupun kesempatan mengikuti pelatihan. Seorang pendidik perlu menguasai kurikulum yang menjadi dasar sistem pembelajaran agar perannya sebagai penyampai ilmu pengetahuan dapat terlaksana secara optimal. Perencanaan dalam kurikulum disusun oleh pendidik bersama kepala madrasah dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan sekitar, sehingga pelaksanaannya menjadi lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan di masa mendatang.⁵ Selain itu

³Eva Murdiyanti Nengseh, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembang Bahu Lamongan", *Jurnal Ekonomi Mahasiswa* 2, No 3 (2021), 2. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php>

⁴ Zunaidah, Dididik Susetyo, *Kompensasi*. (Palembang: Unsri Press, 2020), 1.

⁵ Dwi Nofiyana, Moh. Anwar, Saihan, "Manajemen Pembelajaran Nilai Multikultural dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah (MTs)", *Jurnal*

tingkat kepraktisan yang tinggi membawakan media pembelajaran tersebut layak digunakan di kelas tanpa menambah beban kerja guru, bahkan dapat membantu terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.⁶

Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kinerja guru. Kinerja guru sendiri sebagai wujud kinerja yang diraih di satuan pendidikan sejalan dengan otoritas serta tanggung jawab yang diamanahkan, untuk mendukung tercapainya visi, misi, serta target pendidikan sekolah yang diakui secara formal, tidak bertentangan dengan peraturan, serta berdasarkan norma moral dan etika. Kinerja pendidik tercermin melalui tanggung jawab dalam menjalani profesinya, integritas moral, serta dedikasi terhadap amanah yang diemban. Secara singkat, kinerja guru dapat dipahami sebagai pencapaian kerja yang diwujudkan melalui pengetahuan, keterampilan, nilai dan perilaku yang diekspresikan lewat tindakan nyata, penampilan, serta keunggulan kerjanya.⁷ Pendidik dan tenaga kependidikan perlu memiliki kualifikasi yang selaras dengan bidangnya agar mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang diselenggarakan. Selain itu, proses pembelajaran yang efektif dan mudah dipahami oleh setiap peserta didik juga menjadi salah satu aspek penting yang dijunjung tinggi oleh madrasah.⁸

Kependidikan, 13, no 4, (2024), 5239.
<https://scholar.google.com/citations?user=XGEBzIwAAAAJ&hl=id>

⁶ Afiva Titi Maharani, Muhammad Junaidi, "Pengembangan Media Ular Tangga Digital Pembelajaran Bahasa Jawa Kelas 3 MI Miftahululum Wonosobo Banyuwangi", 6, no 2, (2025), 123. <https://akselerasi.uinkhas.ac.id/index.php/aksel/article/view/840/117>

⁷ Siemze Zoen, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*, (Palu: Magama, 2022), 14.

⁸ Sahra Rohmatus Saidah, Dani Hermawan, Hartono, Moh. Anwar, "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan dalam Meningkatkan Minat Masyarakat di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 02 Cakru Kencong Jember", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, no 1, (2022), 31. <https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>

Peranan pendidik yang berkaitan dengan kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Guru sebagai demonstrator, yaitu guru harus menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan serta terus mengembangkannya, sehingga pengetahuan yang dimiliki semakin meningkat Hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.
 2. Guru berperan sebagai manajer kelas, yaitu dengan cara menyediakan dan memanfaatkan sarana kelas untuk mendukung pembelajaran, membimbing siswa dalam penggunaan media belajar, menciptakan suasana yang kondusif bagi berlangsungnya proses belajar, serta membantu peserta didik dalam mencapai hasil belajar yang maksimal.
 3. Guru berperan sebagai mediator sekaligus fasilitator. Dalam perannya sebagai mediator, pendidik dituntut untuk menguasai dan memahami media pembelajaran, sebab media berfungsi sebagai alat komunikasi yang mampu memperlancar serta meningkatkan efektivitas proses belajar. Sedangkan sebagai fasilitator, guru bertugas menyediakan beragam sumber belajar yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan Pendidikan
 4. Peran guru sebagai evaluator, yakni guru berperan menilai jalannya proses pembelajaran untuk mengetahui apakah tujuan yang ditetapkan tercapai, materi sudah dikuasai, serta metode yang digunakan tepat atau tidak.
 5. Guru sebagai pengembang kurikulum, yaitu guru memiliki peran dalam merancang kurikulum, mulai dari merumuskan tujuan, menentukan isi
-

pelajaran, menyusun strategi pembelajaran, hingga menetapkan cara mengukur keberhasilannya.⁹

Kompensasi dalam bentuk nonfinansial memiliki hubungan erat dengan performa guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan seperti seminar atau pelatihan yang mendukung pengembangan profesionalnya. Di sisi lain, pemberian kompensasi non finansial juga mampu menumbuhkan semangat para pendidik, misalnya melalui promosi jabatan atau pelatihan khusus bagi guru berprestasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Madrasah perlu beradaptasi dan melakukan perubahan secara cepat agar mampu bersaing dengan madrasah atau sekolah lainnya.¹⁰

Sejalan dengan Peraturan BKN ini mengatur tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Angka Kredit Jabatan Fungsional ditetapkan untuk: 1) pengangkatan dalam Jabatan Fungsional; dan 2) kenaikan pangkat. Angka Kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional tersebut ditetapkan untuk: 1) pengangkatan pertama; 2) perpindahan dari jabatan lain; 3) penyesuaian; dan 4) promosi. Sedangkan Kenaikan pangkat Jabatan Fungsional dapat dipertimbangkan apabila: 1) paling singkat 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir; 2) memenuhi jumlah Angka

⁹ Said Ashlan, *Manajemen Kinerja Guru*, (Makasar: Yayasan Barcode, 2021), 14-15.

¹⁰ M. Ilmil Zawawi, Zainal Abidin, "Strategi Pemasaran Madarasah Ibtidaiyah di Jember Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, no 1, (2022), 31. <https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>

Kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi; dan 3) nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.¹¹

Landasan pemberian kompensasi nonmaterial didasari oleh kebutuhan pendidik untuk memperoleh perasaan puas serta kondisi kerja yang nyaman, dan rasa tenang saat menjalankan tugas. Selain itu, adanya harapan untuk memperoleh kenaikan pangkat atau golongan secara tepat waktu juga menjadi salah satu alasan.

Pemberian apresiasi dalam bentuk non-materi terbukti memengaruhi performa guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa melalui program Pendidikan dan pelatihan, pendidik semakin terampil saat menyusun RPP dan sanggup berinovasi dalam menciptakan media pembelajaran. Promosi juga memberikan motivasi tambahan, karena guru menjadi lebih bersemangat untuk meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa promosi berperan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya kerjasama dan saling mendukung antar guru, tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga tujuan sekolah lebih mudah tercapai. Pemberian apresiasi atau pujian atas tugas yang diselesaikan dengan baik juga memberi rasa dihargai bagi guru, yang pada gilirannya menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kualitas kinerjanya.¹²

¹¹ Peraturan Perundang-undangan, *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional*, (Jakarta : 2023).

¹² Dewanti, Hanif, *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan*, Jurnal Pendidikan Multidisipiner 1, (2022), 59.

Kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif tidak hanya bagi peserta didik, tetapi juga bagi pendidik serta tenaga kependidikan, karena mampu membangun rasa saling percaya, menjaga kestabilan emosi, dan meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja lembaga pendidikan.¹³ Selain itu penggunaan sumber daya yang menarik serta menstimulasi secara visual dapat meningkatkan semangat belajar siswa,¹⁴

Guna memahami tingkat efektivitas kerja, diperlukan pemeriksaan dan penilaian yang mengacu pada standar serta tolak ukur yang sudah ditentukan. Taraf seorang guru bisa dilihat melalui beberapa aspek, antara lain: pertama hasil kerja, kedua penguasaan terhadap materi pembelajaran, dan ketiga penguasaan kompetensi profesional dalam bidang pendidik dan kependidikan, ketiga kemampuan dalam melakukan penyesuaian diri, serta keempat kepribadian dalam menjalankan tugas dengan baik. Karena guru memiliki tanggung jawab profesional, maka kinerjanya perlu mendapatkan perhatian serius. Tugas profesional berarti pekerjaan yang hanya mampu dilakukan melalui keahlian tertentu yang didapat dari proses pendidikan formal. Sukardi dan Prasjojo menjelaskan yakni sebagai tenaga profesional, seorang guru menjalankan lima peranan pokok, yaitu menyusun rencana pembelajaran,

¹³ Syuhud, Achmad Farid, "Spiritual Education as a Strategic Contribution of Higher Education in Building Future Global Civilization", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6, no 4, (2025), 398. <http://al-adabiyah.iain-jember.ac.id/>

¹⁴ Hartono, Ningsi, Shahzadi Hina, "Developing Interactive Learning Media to Enhance Elementary School Students' Learning Motivation", 6, no 1, (2025), 89. <https://educare.uinkhas.ac.id/index.php/jie>

mengimplementasikan proses belajar, serta melakukan evaluasi hasil belajar, menindaklanjuti hasil evaluasi, serta memberikan bimbingan dan konseling.¹⁵

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi secara rutin menyelenggarakan workshop maupun seminar yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan upaya tersebut, di MAN 4 Banyuwangi sering kali mengadakan pelatihan seperti halnya, diklat, workshop, maupun seminar hal ini dilakukan secara rutin setiap tahunnya. Tidak hanya sebatas dilakukan dengan cara offline kegiatan ini bahkan ada yang dilakukan secara online dengan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan MAN 4 Banyuwangi.¹⁶

Mengacu pada data resmi dari BPS Kabupaten Banyuwangi, terdapat 4 Madrasah Aliyah Negeri dan 88 Madrasah Aliyah Swasta di wilayah tersebut. Jumlah guru yang tercatat mencapai 283 orang di MA Negeri dan 1.078 orang di MA Swasta. Khusus di Kecamatan Siliragung, terdapat 63 guru MA Negeri dan 36 guru MA Swasta. Sementara itu, MAN 4 Banyuwangi memiliki 63 pendidik bersama personel kependidikan, dengan rincian 52 tenaga pengajar dan 11 administrasi. Dari jumlah tersebut, 28 berjenis kelamin laki-laki dan 24 perempuan, serta terdiri atas 27 guru berstatus PNS dan 14 non-PNS. Data ini

¹⁵ Nur Alifkah, Wahira, Sumarlin Mus, Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3. <https://eprints.unm.ac.id>

¹⁶ Wawancara dengan Imam Syafi'i Murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 09.15.10.00, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

menunjukkan bahwa guru di MAN 4 Banyuwangi aktif mengikuti berbagai pelatihan sebagai bagian dari kompensasi finansial maupun nonfinansial.¹⁷

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan erat antara kompensasi nonfinansial dan kinerja guru. Guru yang memiliki wawasan luas selayaknya mendapatkan apresiasi, misalnya melalui kenaikan pangkat, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an pada QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ آنشُرُوا فَأَنشُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ يَرْفَعُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.¹⁸

Mengacu pada uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti terdorong untuk melaksanakan kajian lebih mendalam tentang bagaimana implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, khususnya di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya kenyataan bahwa kompensasi nonfinansial, seperti kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, workshop, maupun

¹⁷ Wawancara dengan Imam Syafi’I murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 09,15.10.00, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

¹⁸ Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, ajasan Penjelenggara Penterdjemah (Juz 21-30 : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran), 803.

penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat, memiliki peran penting dalam memotivasi guru agar mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalismenya.

Selain itu, pemberian kompensasi nonfinansial juga dipandang relevan dengan kebutuhan guru untuk mengembangkan kompetensi baik secara personal maupun profesional sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan yang semakin dinamis. Faktor tersebut menjadi alasan utama peneliti untuk menelusuri lebih jauh bagaimana mekanisme dan strategi pemberian kompensasi nonfinansial dilaksanakan di MAN 4 Banyuwangi, serta sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan madrasah tersebut.

Dengan pertimbangan tersebut, penelitian ini diangkat dengan judul: *“Implementasi Pemberian Kompensasi Nonfinansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.”*

B. Fokus Penelitian

Dengan merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan, agar penelitian ini lebih terarah diperlukan perumusan masalah sebagai dasar pembahasan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?

2. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini dirumuskan untuk memberikan arah yang jelas dalam proses penelitian serta hasil yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Di samping tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut tidak hanya ditujukan bagi peneliti, tetapi juga bagi mahasiswa, lembaga pendidikan terkait, serta universitas. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan di bidang pendidikan, terutama terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui kompensasi nonfinansial.
- b. Dapat dijadikan pijakan dalam melaksanakan penelitian lebih mendalam mengenai kompensasi nonfinansial dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti Penelitian ini bermanfaat untuk sarana memperluas pengetahuan, melatih kemampuan menyusun tulisan ilmiah, serta menyampaikan pemahaman baru tentang kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru. Di samping itu, penelitian ini juga merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.
- b. Bagi mahasiswa, diharapkan penelitian ini mampu menyumbangkan pengetahuan berupa referensi serta sumber materi yang dapat diaplikasikan sebagai gambaran dalam memahami penerapan kompensasi nonfinansial.
- c. Bagi Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi Hasil Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber masukan dalam menilai tingkat keberhasilan pencapaian kinerja guru yang maksimal melalui pemberian kompensasi nonfinansial.
- d. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, serta

dapat dijadikan bahan informasi dan sumber rujukan untuk mahasiswa MPI khususnya dalam kajian kompensasi nonfinansial untuk meningkatkan kinerja guru.

E. Definisi Istilah

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa definisi istilah yang menjadi fokus utama dalam proposal skripsi ini. Definisi istilah tersebut diharapkan dapat memperjelas arah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah wujud apresiasi yang diberikan terhadap pencapaian kerja pegawai atau guru, bukan berupa materi maupun finansial. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan dorongan, semangat, serta motivasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru ketika menjalankan proses pembelajaran di ruang kelas. Kinerja tersebut dapat dilihat dari cara guru mengajar, pencapaian yang diperoleh dalam kegiatan pembelajaran, serta tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila guru mampu membimbing siswa agar menunjukkan perilaku yang lebih positif dan membantu mereka memahami dengan optimal

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru merupakan bentuk penghargaan

nonmaterial yang diberikan kepada guru atas keberhasilan atau prestasi mereka dalam mendidik peserta didik.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berfungsi sebagai pedoman yang menjelaskan urutan penyusunan skripsi, mulai dari bab pendahuluan sampai bab kesimpulan. Berikut adalah sistematika pembahasan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang mencakup latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, serta sistematika pembahasan.

Bab II memuat kajian pustaka, yang terdiri atas penelitian terdahulu dan landasan teori terkait kompensasi non finansial dan kinerja guru.

Bab III menjelaskan metode penelitian, yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, validitas data, serta tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV membahas penyajian data dan analisis yang meliputi gambaran subyek penelitian, penyajian data dan analisis data, dan pembahasan temuan.

Bab V merupakan bagian penutup yang mencakup kesimpulan serta saran-saran. Selanjutnya, skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berisi matrik penelitian, formulir pengumpulan data (seperti checklist observasi dan rekaman wawancara), dokumentasi, denah/gambaran, surat keterangan termasuk surat izin penelitian, serta biodata penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti memaparkan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum, seperti skripsi, tesis, atau disertasi, maupun artikel dalam jurnal ilmiah). Ringkasan penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana orisinalitas penelitian serta posisi penelitian yang sedang dikaji.

1. Rena Yasmin Batubara berjudul *“Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi”*.

Hasil hasil penelitian mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara pemberian kompensasi serta prestasi kerja guru. Dalam penelitian tersebut, data yang diperoleh dari 33 responden tenaga pengajar honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa, Kabupaten Gowa memperlihatkan bahwa kompetensi guru tergolong dalam kategori sedang dalam jumlah persentase 61%, sementara kinerja guru juga tergolong dalam kategori sedang dengan persentase 63,63%. Analisis statistik inferensial dengan taraf signifikan 5% membuktikan adanya pengaruh yang cukup berarti antara kompensasi dengan kinerja mengajar guru. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi memberikan sumbangan secara moderat dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel imbalan yang diterima guru

SLTA di Kecamatan Bangkinang dan hubungannya dengan kinerja merekabaik secara keseluruhan maupun parsial.¹⁹

2. Nur Alifkah, *“Pengaruh Pemberian Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.”*

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar tergolong dalam kategori sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian khusus terutama dalam hal evaluasi pembelajaran. Mengacu pada tanggapan responden terhadap dari indikator penilaian kinerja guru, dapat dilihat bahwa pelaksanaan evaluasi pembelajaran belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru masih menjadi tanggung jawab bersama berbagai pihak yang terkait, guna memastikan kualitas pembelajaran dapat lebih maksimal.²⁰

3. Fikiy Afriyanto, *“Hubungan Pemberian Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.”*

Studi ini menunjukkan bahwa penyediaan kompensasi nonfinansial, yang meliputi kenaikan jabatan, pengembangan diri, dan kondisi lingkungan kerja termasuk kategori ‘baik’ dengan persentase masing-masing 85,39%, 80,92%, dan 80,37%. Sementara itu, kinerja guru yang diukur melalui beberapa indikator juga tergolong “baik,” yakni perencanaan pembelajaran

¹⁹ Rena Yasmin Batubara, *Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi*, (Skripsi: UIN Sumatra Utara, 2020), 66-67.

²⁰ Nur Alifkah, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negri Di Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar*, (Skripsi: Univesitas Negri Makasar, 2022), 62.

(82,63%), proses belajar mengajar (84,82%), serta evaluasi dan langkah lanjutan berdasarkan hasil evaluasi (81,36%). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,605 menunjukkan hubungan positif dan cukup kuat hubungan antara pemberian kompensasi nonfinansial terhadap prestasi kerja guru.²¹

4. Rudat Ilaina Rohmah, *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo.”*

Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh kompensasi finansial terhadap tingkat profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo, dibuktikan melalui nilai thitung ($8,785 > ttabel (2,10982)$). Besarnya pengaruh mencapai 81,9%, sedangkan 18,1% sebagian lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya, kompensasi nonfinansial juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai thitung ($11,782 > ttabel (2,10982)$). Pengaruh yang ditimbulkan mencapai 89,1%, sementara 10,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Lebih lanjut, hasil analisis secara simultan mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi finansial serta nonfinansial bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru, dengan nilai Fhitung ($66,029 > Ftabel (3,59)$). Besarnya pengaruh gabungan tersebut

²¹ Fikiy Afriyanto, *Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo*, (Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), 100-101.

adalah 89,2%, sedangkan 10,8% lainnya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.²²

5. Thamrin Mansyur, Ahmad Ridwan, Muhammad Sanusi, dan Muhammad Ersadunas, *“Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat.”*

Hasil studi ini mengindikasikan bahwa: (1) sistem penghargaan dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya mencakup semua jenis imbalan yang diterima guru, baik berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas pengabdian mereka. Bentuk kompensasi tersebut meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan santunan; (2) faktor penghambat pemberian kompensasi antara lain keterlambatan pembayaran gaji akibat banyaknya tunggakan SPP dan keterbatasan dana talangan, adanya kebutuhan dana tambahan karena kerja lembur di luar jam kerja, serta ketidakhadiran pegawai tanpa koordinasi yang mengakibatkan jam kerja tidak terpenuhi sehingga berdampak pada berkurangnya kompensasi. Faktor pendukungnya adalah jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang relatif sedikit, sehingga memudahkan koordinasi internal; (3) implementasi sistem kompensasi terbukti cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru maupun karyawan. Pemberian kompensasi mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sementara penilaian

²² Rudat Ilaina Rohmah, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di Sma Bakti Ponorogo*, (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2020), 135-136.

kinerja berkontribusi pada peningkatan status kepegawaian yang berdampak pada kesejahteraan. Hal ini memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja, karena semakin baik penilaian kinerja yang diperoleh, maka semakin besar pula peluang kenaikan status serta kompensasi yang diterima.²³

6. Deva Darnitasari, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar”*

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar tergolong tinggi. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan program pembelajaran, termasuk penyusunan silabus dan RPP yang digunakan dalam proses belajar-mengajar. Selain itu, guru mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif melalui pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber belajar, serta penerapan metode dan strategi yang sesuai. Lebih lanjut, guru juga dapat melakukan penilaian hasil belajar untuk menilai pencapaian tujuan serta efektivitas proses pembelajaran.²⁴

7. Layyinat Siffa Oktavia, *“Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Masa Pandemi (Studi Kasus di MA Matholi’ul Huda Bugel Kedung Jepara)”*.

²³ Thamrin Mansyur, Ahmad Ridwan, Muhammad Sanusi, Muhammad Ersadunas, *Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, Journal 1, No 2, (Jambi: Innovation In Education, 2023), 30-31.

²⁴ Deva Darnitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Makassar*, (Skripsi: Univesitas Negri Makasar, 2020), 63.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel dilakukan melalui beberapa strategi. Pertama, pemberian pelatihan penguasaan teknologi informasi, termasuk penggunaan e-learning, sebagai bekal pembelajaran daring selama pandemi. Kedua, pembinaan melalui keterlibatan guru dalam MGMP dan bimtek, yang bertujuan untuk memahami tugas pokok, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan interaksi sosial. Ketiga, motivasi diberikan melalui masukan, dorongan, pemenuhan fasilitas, monitoring, serta partisipasi guru dalam seminar dan workshop. Melalui program-program tersebut, guru dapat meningkatkan kualitas diri dan kinerja mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sekaligus memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendukung proses belajar-mengajar.²⁵

8. Sayla Fauziah, *"Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal"*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berjalan sesuai rencana. Proses dimulai dengan pembagian tugas dan fungsi serta penetapan peran masing-masing pihak yang terlibat, kemudian dilanjutkan dengan pembentukan tim panitia atau penanggung jawab. Pelaksanaannya mencakup pengelolaan tugas dan fungsi guru, pemanfaatan fasilitas, serta pengelolaan pendanaan pendidikan. Meski terdapat keterbatasan dalam hal sarana serta biaya kegiatan, program

²⁵ Layyinat Siffa Oktavia, *Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Di Masa Pandemi*, (Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2021), 111-112.

manajemen tetap dapat dilaksanakan. Namun, aspek fasilitas dan pembiayaan perlu menjadi perhatian utama agar kekurangan serupa tidak terulang dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru di masa mendatang.²⁶

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Rena Yasmin Batubara, “Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negri 4 Tebing Tinggi” (2020)	Studi ini sama – sama berfokus meneliti tentang kineja guru dan kompentensi non finansial	Penelitian ini membahas tentang Studi mengenai kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja guru ini tidak membahas aspek implementasi nya.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi nonfinansial.
2.	Nur Alifkah, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar” (2022)	Penelitian ini sama-sama menitikberatkan pada analisis kinerja guru dan pemberian kompensasi nonfinansial, di mana kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh faktor kompensasi nonfinansial	Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh pemberian kompensasi nonfinansial, tanpa membahas aspek pelaksanaan atau implementasi nya.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru (Y) sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi nonfinansial (X).

²⁶ Sayla Fauziah, *No Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS Dan NON PNS Di MTs Negri 1 Kendal*, (Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2020), 112-113.

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
		(X).		
3.	Fikiy Afriyanto, <i>"Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo"</i> (2019)	Penelitian ini menitikberatkan pada analisis kinerja guru dan pemberian kompensasi nonfinansial.	Penelitian ini mengkaji hubungan antara pemberian kompensasi nonfinansial dan kinerja guru, tanpa menelaah aspek pelaksanaan atau implementasinya.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pemberian kompensasi nonfinansial dan kinerja guru.
4.	Rudat Ilaina Rohmah, <i>"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo"</i> (2020)	Penelitian ini menitikberatkan pada analisis kinerja guru serta pengaruh kompensasi nonfinansial.	Penelitian ini membahas tidak hanya kompensasi nonfinansial, tetapi juga kompensasi finansial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.
5.	Thamrin Mansyur, Ahmad Ridwan, Muhammad Sanusi, Muhammad Ersadunas, <i>"Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat"</i> (2020)	Penelitian ini menitikberatkan pada kinerja guru serta kompensasi nonfinansial. Berdasarkan pembahasan sebelumnya.	Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan tidak menggunakan pendekatan kualitatif.	Berdasarkan pembahasan sebelumnya, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
				nonfinansial.
6.	Deva Darnitasari, <i>"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makasar."</i> (2021)	Penelitian ini menitikberatkan pada kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif.	Penelitian ini menitikberatkan pada motivasi yang memengaruhi kinerja guru, bukan pada dampak kompensasi nonfinansial.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru perlu mampu menilai keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran serta efektivitas proses pembelajaran yang dilaksanakan.
7.	Layyinat Siffa Oktavia, <i>"Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Masa Pandemi (Studi Kasus di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara)"</i> (2021)	Dalam penelitian ini terdapat satu faktor kesamaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengadakan pelatihan.	Perbedaan penelitian ini berfokus pada kualitas kinerja guru dimasa pandemi bukan berfokus pada kompensasi non finansial.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan dari peningkatan kinerja guru terdapat 3 faktor yaitu: Pelatihan, Pembinaan, Motivasi
8.	Sayla Fauziah, <i>"Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan NON PNS di MTs Negri 1 Kendal"</i> (2020)	Penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja guru.	Penelitian ini bukannya meneliti tentang kompensasi non finansial melainkan lebih ke faktor berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru,	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa guru akan mengalami peningkatan Ketika melakukan tanggung jawab dan Melakukan pembagian tugas dengan

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
			baik yang berstatus PNS maupun non-PNS.	baik dan disertai dengan fasilitas yang mempuni.

Persamaan dari Penelitian ini, sebagaimana penelitian-penelitian terdahulu, memiliki kesamaan dalam menitikberatkan kajian pada pemberian kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Fokus utama yang terlihat adalah bagaimana bentuk kompensasi non finansial, seperti kesempatan mengikuti pelatihan, kenaikan pangkat, penghargaan non materi, atau pengembangan profesional lainnya, dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti permasalahan mendasar, yakni apakah setiap bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya atau justru tidak memberikan dampak yang signifikan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Jika penelitian sebelumnya cenderung membahas hubungan Penelitian ini membahas hubungan antara kompensasi nonfinansial dan kinerja guru, secara umum lebih diarahkan pada aspek implementasi atau penerapannya secara nyata di madrasah. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya melihat konsep atau hubungan teoretis, tetapi juga menekankan bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi non finansial dilakukan, bentuk-bentuk penerapan yang digunakan, serta dampak langsungnya dalam meningkatkan kinerja guru. Kondisi ini menjadikan

penelitian ini lebih aplikatif, karena berusaha memberikan gambaran konkret mengenai efektivitas pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta profesionalitas guru dalam menjalankan tugas perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi proses pembelajaran.

Dengan fokus pada implementasi, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan yang berbeda dari penelitian sebelumnya, terutama dalam hal memberikan rekomendasi praktis bagi pihak madrasah mengenai strategi pemberian kompensasi non finansial yang efektif untuk mendorong kinerja guru agar lebih optimal.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Suriadi dkk dalam bukunya Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi diartikan sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atas pelaksanaan dan penyelesaian tugasnya, atau atas pencapaian standar dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, manajemen kompensasi merupakan kegiatan yang mencakup perancangan, pengelolaan, dan pengaturan imbalan bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya, di mana pemberian imbalan tersebut harus dilakukan secara adil, objektif, dan transparan agar memberikan kepuasan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Dengan demikian, manajemen kompensasi juga dapat dipahami sebagai proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta pengembangan sistem kompensasi dalam

suatu organisasi sehingga tercipta model yang menjunjung nilai objektivitas, keadilan, dan keterbukaan.²⁷

Menurut Siti Masrohatin dalam bukunya *Kompensasi dan Revalitas Kinerja Dosen*, Kompensasi nonfinansial merupakan penghargaan yang diberikan kepada individu atas pekerjaan yang dilakukannya. Bentuk kompensasi ini dapat berupa tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengakuan, peluang promosi, serta kondisi lingkungan kerja baik secara psikologis maupun fisik. Contohnya meliputi hubungan kerja yang harmonis, kebijakan organisasi yang sehat, fasilitas seperti kafetaria, sistem berbagi pekerjaan, penerapan minggu kerja yang lebih singkat, hingga adanya waktu luang bagi karyawan.²⁸ Kompensasi nonfinansial dapat berasal dari aspek pekerjaan, seperti tantangan tugas, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian, serta dari lingkungan kerja, meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, hubungan antar rekan kerja yang baik, dan suasana kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi non-finansial memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara perusahaan dengan karyawan, memotivasi, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, kompensasi ini juga menjadi nilai tambah yang memperkaya pengalaman kerja karyawan di luar imbalan materi, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

²⁷ Suriadi, Rabiyyatul Jasiyah, Irmawati Sri Agustin, Tungga Bhimadi Karyasa, Munawaroh, Mugi Puspita, Budi Harno, Dyanasari, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*...83.

²⁸ Siti Masrohatin, *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 30-31.

produktif.²⁹ Bentuk kompensasi ini berperan penting dalam mempererat hubungan antara perusahaan dan karyawan, mendorong motivasi, serta menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, kompensasi non-finansial juga menjadi faktor tambahan yang memperkaya pengalaman kerja di luar gaji atau materi, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, positif, dan produktif.³⁰

Menurut Suriadi dkk dalam bukunya Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen kompensasi dijelaskan sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perancangan, pengelolaan, dan pengaturan pemberian imbalan kepada karyawan yang telah melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya bagi organisasi. Bentuk imbalan tersebut harus diberikan secara adil, objektif, dan transparan agar mampu memberikan kepuasan bagi penerima sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.³¹

Menurut Nurmansyahd dalam bukunya di jelaskan bahwa Kompensasi merupakan paket imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas tenaga, pikiran, dan kreativitas yang mereka kontribusikan.³²

²⁹ Abd.Rahman., Yusro Hakimah, Mariana Puspa Dewi, Hermin Endratno, Alfalisyado, Tini Elyn Herlina, Muhammad Yasin, Tungga Bhimadi Karyasa, Irmawati Sri Agustini, *Buku Ajar Manajemen SDM*, (Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022), 56.

³⁰ Nurillah Jamil Achmawati Novel, Paringsih, Zunan Setiawan, Harun Samsuddin, Ferry Siswadhi, Fitrina Afrianti, Dana Budiman, Berlianingsih Kusumawati, Tirwan, Rusdin Tahir, Resa Nurmala, Salamatul Afiyah, Mauledy Ahmad, *Buku Ajar Manajemen SDM*(Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 124.

³¹ Suriadi, Rabiyyatul Jasiyah, Irmawati Sri Agustin, Tungga Bhimadi Karyasa, Munawaroh, Mugi Puspita, Budi Harno, Dyanasari, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*,... 83.

³² Nurmansyah, *Manajemen Kompensasi*, (Purbalingga ; Eureka Media Aksara, 2024), 1.

Berdasarkan berbagai pendapat, kompensasi nonfinansial dapat diberikan dalam bentuk penghargaan non-materi yang diberikan kepada pegawai untuk mendorong peningkatan dan keberhasilan kinerjanya. Secara umum, Kompensasi meliputi seluruh jenis imbalan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, dedikasi, serta hasil kerja mereka dalam organisasi. Bentuk kompensasi tersebut meliputi gaji, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, cuti berbayar, serta berbagai fasilitas lain. Selain itu, kompensasi juga mencakup aspek-aspek seperti insentif, jaminan keamanan kerja, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kompensasi non-finansial Hal ini dapat dilaksanakan melalui dua mekanisme, yakni pelatihan dan promosi. Adapun penjelasan mengenai kedua bentuk kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan

Menurut Wiwin Herwina dalam bukunya Pelatihan adalah proses pembelajaran jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir, di mana tenaga non-manajerial mempelajari keterampilan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan bagian dari proses belajar yang bertujuan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan formal, dengan durasi yang relatif singkat dan penekanan pada praktik dibanding teori. Selain itu, pelatihan juga dapat dipahami sebagai upaya sistematis untuk mengubah perilaku karyawan menjadi

lebih baik, sekaligus *meningkatkan* pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, pengembangan merupakan proses pembelajaran jangka panjang yang terstruktur, ditujukan bagi tenaga manajerial untuk memperdalam kemampuan profesional mereka.³³

Menurut Muhammad Suhardi dalam bukunya Buku Ajar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, pelatihan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan seseorang dalam mendukung tuntutan pekerjaannya, dengan penekanan yang lebih besar pada praktik dibandingkan teori.³⁴

Berdasarkan berbagai pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan mengembangkan dan mengasah kemampuan agar karyawan mampu bekerja lebih optimal. Agar pelatihan dapat berjalan efektif, diperlukan perancangan dan pelaksanaan yang tepat dengan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1) Menentukan Prioritas

Prioritas pelatihan ditetapkan ketika organisasi memiliki banyak kebutuhan, tetapi sumber daya terbatas. Hal ini biasanya dilakukan melalui wawancara serta penyusunan peringkat masalah yang harus segera ditangani.

³³ Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan*, (Madiun: CV . Bayfa Cendikia Indonesia, 2021), 4.

³⁴ Muhammad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023), 2.

2) Menentukan Tujuan

Tujuan pelatihan harus selaras dengan strategi organisasi. Penentuan tujuan akan memengaruhi pemilihan konten, metode, dan media pelatihan sehingga program benar-benar menambah nilai bagi perusahaan.

Setelah prioritas dan tujuan ditetapkan, langkah berikutnya adalah merancang serta menyampaikan pelatihan dengan memperhatikan:

- a) Konten Pelatihan: Menentukan materi apa yang akan disampaikan berdasarkan tujuan pelatihan.
- b) Metode: Menetapkan cara penyampaian yang membantu peserta memahami materi.
- c) Media: Menentukan sarana penyampaian, misalnya melalui tatap muka, video conference, program komputer, presentasi audio, atau bahan tertulis.

3) Teknik Peningkatan Pengiriman

Teknik ini membantu peserta menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari, meliputi tiga tahap:

a) Sebelum Pelatihan

Berdasarkan tujuan analisis jabatan yang telah dipaparkan sebelumnya, departemen sumber daya manusia dapat lebih mudah menentukan jenis pelatihan dan pengembangan yang diperlukan serta siapa saja yang menjadi sasaran dari program tersebut. Penentuan ini didasarkan pada hasil penilaian yang telah dilakukan sebelumnya.

Melalui pelatihan dan pengembangan tersebut, diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat secara optimal.³⁵

Manajemen dilibatkan untuk mempersiapkan peserta, misalnya melalui kontrak perilaku yang menekankan penggunaan keterampilan baru di tempat kerja.

b) Saat Pelatihan

- Struktur pelatihan: Memberikan prinsip umum serta berbagai situasi praktik agar keterampilan dapat diaplikasikan di pekerjaan.
- Pelatihan pencegahan: Membekali peserta dengan strategi menghadapi kesulitan, seperti menetapkan tujuan spesifik, mengantisipasi kebiasaan lama, serta merancang langkah pencegahan.

c. Setelah Pelatihan

Manajer berperan mendukung transfer keterampilan, misalnya dengan memberikan dukungan positif, mengatur latihan lanjutan, mempublikasikan keberhasilan, mengurangi beban kerja awal, serta memberi kesempatan peserta untuk segera mempraktikkan keterampilan baru.³⁶

Pelaksanaan pelatihan memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

³⁵ Achmad Sudiro, Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2025), 4.

³⁶ Muhammad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan...140-144*.

1. Melalui pelatihan, diharapkan keterampilan pekerja dapat meningkat sehingga tugas dapat diselesaikan lebih efektif serta dalam waktu yang lebih efisien.
2. Pelatihan juga dimaksudkan untuk memperluas pengetahuan karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cara yang lebih logis dan terarah.
3. Selain itu, pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan sikap positif, khususnya dalam hal kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.³⁷

Beberapa bentuk pelatihan yang umumnya dijumpai hampir di setiap organisasi antara lain :

a. Pelatihan Dasar (Prajabatan)

Pelatihan dasar diberikan kepada calon karyawan atau anggota baru organisasi dengan tujuan agar mereka memahami pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada posisi yang akan mereka tempati. Lama pelatihan ini bervariasi, mulai dari beberapa jam, hari, bulan, hingga bertahun-tahun, sesuai dengan kompleksitas pekerjaan yang harus dijalankan. Pelatihan ini wajib diikuti oleh calon tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman atau pelatihan sebelumnya di bidang tersebut. Misalnya, calon petugas pengantar surat mungkin hanya memerlukan pengarahan singkat berupa orientasi dan instruksi

³⁷ Achmad Sudiro, Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*,...46.

lisan yang dapat diselesaikan dalam dua hingga tiga jam, kemudian dilanjutkan dengan masa percobaan dan pengawasan langsung.

b. Pelatihan Penyegaran

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang telah cukup lama bekerja dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan pembaruan agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi baru yang ada di perusahaan. Umumnya, pelatihan penyegaran perlu dilakukan karena adanya dua jenis perubahan, yaitu:

- 1) perubahan pada teknologi, peralatan atau mesin yang digunakan, sehingga memberikan pengalaman baru bagi karyawan yang telah lama bekerja;
- 2) penyesuaian pada metode kerja, prosedur operasional, atau prosedur produksi yang diterapkan di perusahaan.

c. Pelatihan Penyembuhan (Remedial)

Jenis pelatihan ini diselenggarakan untuk mengatasi kekurangan yang terlihat pada karyawan saat melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan korektif diberikan apabila kelemahan tersebut terbukti timbul karena kurangnya latihan atau pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, bukan disebabkan rendahnya motivasi. Dengan demikian, pelatihan ini berfokus pada peningkatan keterampilan praktis yang sebelumnya belum dikuasai dengan baik.

d. Pelatihan Penjenjangan

Pelatihan penjenjangan diberikan kepada karyawan yang

diproyeksikan atau dipersiapkan untuk menempati posisi yang lebih tinggi daripada jabatan yang sedang diembannya saat ini. Dalam praktiknya, Program ini lebih layak disebut sebagai pendidikan karena titik beratnya terletak terfokus pada pengembangan pengetahuan dan pembentukan sikap peserta, bukan sekadar peningkatan keterampilan teknis.³⁸

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

a. Diklat

Menurut Nurhayati dkk, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu rancangan sistem yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang, sekaligus meningkatkan atau memperoleh keterampilan tertentu sebagai bagian dari proses pendewasaan dilakukan melalui proses pengajaran dan pelatihan. Oleh karena itu, diklat dapat dipahami sebagai rangkaian pengalaman belajar yang harus diperoleh peserta sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai.³⁹

Rahayu Ismantari sesuai dengan pendapat Nurhayati dkk yang menyampaikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah sebuah sistem yang disusun untuk mengubah sikap serta perilaku

³⁸ Sofyan Tsauri, *Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia integratif*, (Jember: IAIN Jember Pres, 2017), 80-81.

³⁹ Nurhayati, Junaidi, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi Pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat)", (2020), 42. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id>

seseorang, sekaligus meningkatkan keterampilan dan kemampuan melalui proses pembelajaran serta pelatihan. Dengan demikian, diklat mencerminkan rangkaian pengalaman belajar yang perlu dijalani peserta sejalan dengan sasaran yang hendak dicapai.⁴⁰

Pendidikan dan pelatihan sendiri berfungsi sebagai sarana pengembangan dalam organisasi, yang bertujuan mengoptimalkan kontribusi individu maupun kelompok melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap. Secara prinsip, diklat bertujuan untuk mengoptimalkan kompetensi baik secara personal maupun kolektif dalam suatu organisasi.⁴¹

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, diklat dapat dipahami sebagai sistem pengembangan sikap dan perilaku yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai atau guru di suatu lembaga.

b. Workshop

Menurut Ketut Widane, workshop atau lokakarya merupakan kegiatan pelatihan yang menjadi wadah untuk menyampaikan berbagai ilmu pengetahuan melalui penyajian materi sekaligus praktik. Seperti halnya seminar, dalam workshop juga terdapat pembahasan materi yang dikaji secara mendalam dan disertai latihan, sehingga peserta biasanya menghasilkan produk atau karya tertentu. Secara

⁴⁰ Rahayu Ismantari, Nur Widiastuti, Achmad Tjahjono, "Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Agribisnis Bawang Merah", Jurnal STIE Semarang 14, No 1, (2022), 191. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id>

⁴¹ Fajar Hidayat Fahmi, Ratih Nur Pratiwi, "Trisnawati, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan)", Jurnal Administrasi Publik 3, No 11, 1810. <https://media.neliti.com>

umum, workshop dapat dipahami sebagai pertemuan sekelompok orang dengan latar belakang profesi serupa yang diberikan pelatihan.⁴²

Sementara itu, Mochamad Muslih dkk menjelaskan bahwa workshop adalah kegiatan yang melibatkan sekelompok orang dengan keahlian di bidang tertentu untuk berkumpul, membahas persoalan yang relevan, serta memberikan pengajaran atau pelatihan, baik secara teori maupun praktik.

Sejalan dengan itu, Arsyi Risqia Amalia dkk mendefinisikan workshop sebagai kegiatan yang mempertemukan para ahli untuk mendiskusikan permasalahan tertentu sekaligus memberikan bimbingan atau pelatihan kepada peserta.⁴³

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, workshop dapat disimpulkan sebagai kegiatan yang mempertemukan individu dengan keahlian tertentu dalam suatu forum, guna membahas masalah tertentu, menemukan solusi, serta memberikan pelatihan kepada peserta. Umumnya, workshop dilaksanakan di tempat yang telah ditentukan oleh penyelenggara.

c. Seminar

Keterlibatan guru dalam seminar maupun pembinaan publikasi ilmiah dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk pembinaan

⁴² Ketut Widane, "Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menganalisis Soal Ulangan Dan Daya Serap Melalui Workshop Di SMP Negeri 9 Palangka Raya Tahun Pelajaran 2020/2021", Jurnal, Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya 22, No 2, (2023), 29. <https://journal.umpr.ac.id>

⁴³ Mochamad Muslih, Serina Oktavia Marbun, "Workshop Mekanisme Open Journal System (OJS) dan Hak Cipta Bagi Dosen Tri Bhakti Business", Jurnal Pengabdian Masyarakat Tri Pamas 2, No 2, (2020), 123. <https://ejurnal.stietribhakti.ac.id>

berkelanjutan dalam pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kompetensinya. Melalui kegiatan tersebut, para guru memperoleh kesempatan untuk berdiskusi dan berinteraksi secara akademis dengan rekan seprofesi, khususnya terkait isu-isu terbaru yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.⁴⁴

Erikson Damanik dkk berpendapat bahwa seminar merupakan istilah yang sudah sangat akrab dan kerap dijumpai di berbagai instansi, baik swasta maupun pemerintah, baik sebagai penyelenggara maupun peserta. Seminar dipahami sebagai kegiatan yang berfungsi untuk memecahkan suatu permasalahan atau menemukan langkah-langkah pengembangan tertentu, yang umumnya didasarkan pada kajian literatur maupun penelitian empiris.⁴⁵

Menurut Mustafa Kamal dkk, seminar berkaitan dengan aktivitas yang mendukung perusahaan rintisan (start-up), khususnya yang bergerak di industri kreatif melalui bisnis digital yang terus berkembang.⁴⁶

Sementara itu, Imam Maulana Ashari dkk menjelaskan bahwa Seminar merupakan pertemuan ilmiah yang membahas topik tertentu

⁴⁴ Zainal Aqib, *Sukses Uji Kompetensi Guru UKG*, (Bandung : Yrama Widya, 2020), 10.

⁴⁵ Erikson Damanik, "Dampak Seminar dan Wrokshop Accurate Terhadap Minat Belajar Software Akutansi", *Jurnal, Tekinkom Politeknik Bisnis Indonesia*, (2017), 42. <https://jurnal.murnisadar.ac.id>

⁴⁶ Mustafa Kamal, Teguh Widodo, "Perencanaan dan Penyelenggaraan Even Seminar Nasional Startup di Industri Kreatif Zaman Now Berbasis Digital Busines", *Jurnal Appilied Busines Administration* 2, No 1, (2018), 176 . <https://jurnal.polibatam.ac.id>

dengan menggunakan presentasi dan tanggapan dalam bentuk diskusi sehingga diperoleh kesimpulan atau keputusan Bersama.⁴⁷

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, seminar dapat disimpulkan sebagai kegiatan ilmiah berupa pertemuan untuk membahas suatu materi atau permasalahan melalui diskusi, dengan tujuan memperoleh kesepakatan atau keputusan tertentu.

b. Promosi

Informasi yang diperoleh melalui analisis jabatan dapat dimanfaatkan oleh departemen sumber daya manusia untuk menilai kelayakan seorang karyawan dalam mendapatkan promosi ataupun dipindahkan ke posisi lain.⁴⁸

Menurut Sigit Hermawan dkk dalam bukunya *Perluah Rotasi dan Promosi Jabatan*, Promosi memiliki peran penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, kualitas manajemen di masa mendatang sangat dipengaruhi oleh keputusan promosi yang tepat. Menempatkan individu yang paling kompeten pada posisi yang sesuai membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang terampil dan profesional. Dari sisi karyawan, promosi dianggap sebagai bentuk apresiasi, baik berupa imbalan material maupun nonmaterial, seperti status, wewenang, peningkatan kompensasi, serta tanggung jawab pekerjaan yang lebih menantang. Dengan demikian,

⁴⁷ Imam Maulana Ashari, Ahmad Maulana, "Implementasi Sistem Informasi Seminar Menggunakan Metode Prototype", *Jurnal Ilmu Teknik dan Komputer*, 7, No 2, (2023), 118. <https://publikasi.mercubuana.ac.id>

⁴⁸ Achmad Sudiro, Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*,...6.

promosi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan kepuasan kerja bagi pegawai.⁴⁹

Sementara itu, Ningrum dkk dalam penelitiannya menjelaskan bahwa promosi adalah Kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh individu atau perusahaan kepada publik untuk memperkenalkan produk, jasa, atau merek, sekaligus mendorong masyarakat agar membeli dan memanfaatkan produk tersebut.⁵⁰

Sedangkan menurut Kasino Martowinangun dkk, promosi merupakan kegiatan yang dirancang dengan menggunakan berbagai alat promosi untuk menyampaikan informasi, mempengaruhi, dan mengingatkan konsumen agar membeli produk atau merek perusahaan, sehingga target peningkatan penjualan dapat tercapai.⁵¹

Berdasarkan penjelasan para pakar sebelumnya, promosi dapat diartikan sebagai suatu aktivitas atau keputusan terencana untuk memperkenalkan barang atau jasa sekaligus memengaruhi khalayak agar tertarik. Dalam dunia kerja, promosi dapat tergolong dalam dua kategori, yakni promosi jabatan dan promosi pangkat.

⁴⁹ Sigit Hermawan, M.Rafi Maulana, Karunia Adinda, Muhammad Toriq Maulana, Risqi Rachmadi Fauzan, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan*, (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), 20

⁵⁰ Ningrum, Lilian Mega Putri, Eva Ratnasari, "Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Pada Toko Qolsa Metro Tahun 2022", *Jurnal*, JSR 1, No 1, (2023), 395. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id>

⁵¹ Kasino Martowinangun, Devita Juniati Sri Lestari, Karyadi, "Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Peningkatan Penjualan Di Cv. Jaya Perkasa Motor Rancaekek Kabupaten Bandung", *Jurnal*, Co-managemen 1, No 2, (2019), 141. <https://journal.ikopin.ac.id>

a) Promosi Jabatan

Promosi jabatan idealnya didasarkan pada kinerja, di mana pegawai dengan prestasi kerja tinggi diprioritaskan untuk mendapatkan promosi. Dengan demikian penilaian prestasi harus dilakukan secara objektif karena ketidakjelasan sistem promosi dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai.⁵²

Menurut Muallimah dkk dalam bukunya *Diskriminasi Gender dalam Promosi Jabatan*, promosi diartikan sebagai peningkatan kedudukan pada posisi sebelumnya ke posisi atau jenjang yang lebih tinggi, yang disertai kenaikan gaji dan tunjangan. Promosi juga dipandang sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian atau kontribusi pegawai selama bekerja dalam organisasi, sekaligus sebagai peningkatan karier ke jenjang lebih tinggi.⁵³

Dyah Eko Stiyowati menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan seorang pegawai dari posisi saat ini ke posisi yang lebih tinggi, yang diikuti dengan peningkatan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dibandingkan dengan posisi sebelumnya.⁵⁴

Sementara itu, menurut Rofiq Noorman Haryadi dkk, promosi jabatan termasuk salah satu bentuk pengembangan karier. Mendapatkan promosi merupakan impian setiap pegawai karena hal tersebut dianggap

⁵² Tri Raharjanto, *Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Perspektif Merit Sistem Indonesia*, (Sumatra Barat: CV . Azka Pustaka, 2022), 116.

⁵³ Muallimah, Yusuf, *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Jabatan*, (Sumatra Barat: CV . Azka Pustaka, 2022), 60-61.

⁵⁴ Dyah Eko Setyowati, Sri Kartika Sari A, Yani Antariksa, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Jakad Media Publisinsg, 2019), 215.

sebagai bentuk balas jasa dari instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah ditunjukkan.⁵⁵

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan karier ke posisi dengan tingkatan lebih tinggi dengan konsekuensi dengan tingkat tanggung jawab dan beban kerja yang meningkat. Dasar pelaksanaan promosi biasanya ditentukan oleh kebijakan masing-masing organisasi, namun secara umum mengacu pada tiga pendekatan:

1) Prestasi Kerja (*Merit-Based Promotions*)

Promosi dilakukan berdasarkan pencapaian kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang dinilai mampu akan dipromosikan karena dianggap layak menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2) Senioritas (*Seniority-Based Promotions*)

Promosi didasarkan pada lamanya masa kerja atau pengalaman karyawan dalam perusahaan. Kelebihannya adalah memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah lama mengabdikan sehingga dapat meningkatkan loyalitas. Namun, kelemahannya adalah kemungkinan adanya pegawai dengan kemampuan terbatas tetap dipromosikan hanya karena faktor lama bekerja.

3) Kombinasi Prestasi dan Senioritas

Banyak perusahaan menggunakan kombinasi antara prestasi dan

⁵⁵ Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Ana Winjandari, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta", *Jurnal Mamen* 1, No 1, (2022), 43. <https://journal.literasisains.id>

senioritas karena dianggap lebih adil dan objektif. Dengan sistem ini, jika ada dua pegawai dengan masa kerja sama, yang memiliki prestasi lebih tinggi akan diprioritaskan. Sebaliknya, jika prestasi sama, maka pegawai yang lebih senior yang berhak dipromosikan.⁵⁶

b) Promosi Kepangkatan

Menurut *Buku Saku Kenaikan Pangkat*, Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pengakuan atas kinerja dan dedikasi mereka terhadap negara. Biasanya, kenaikan pangkat PNS dilakukan pada tanggal 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober, dan 1 Desember setiap tahunnya. Perhitungan masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan pegawai sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).⁵⁷

Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Imron Fauzi, yang menjelaskan bahwa Seseorang dapat memenuhi kebutuhannya ketika berhasil mencapai tujuan yang diinginkannya, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi demikian, individu tersebut cenderung memiliki motivasi yang tinggi serta merasakan tingkat kepuasan yang lebih besar.⁵⁸

⁵⁶ Sigit Hermawan, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan...*20.

⁵⁷ Tim Bidang Mutasi dan Promosi ASN, *Kenaikan Pangkat Pegawai Negri Sipil, Bidang Mutasi dan Promosi ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Kapas Hulu: 2023), 1.

⁵⁸ Imron Fauzi, "Mekanisme Promosi dan Demosi dalam Pengembangan Karir Guru di SMA Labschool UNESA 1, *Journal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam Problematika*

Promosi kepangkatan pada dasarnya memiliki kesamaan dengan promosi jabatan, hanya saja lebih khusus diperuntukkan bagi PNS. Kenaikan pangkat ini biasanya diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik atau dijadikan Sebagai bentuk pengakuan terhadap pencapaian kinerja yang telah diraih.

2. Kinerja Guru

Kompetensi tidak lepas dengan *core competence*. *core competence* merupakan kemampuan atau keterampilan yang ditekankan dan diasah oleh suatu organisasi dalam melakukan kegiatannya serta dalam mengejar misinya. Kompetensi inti yang berbeda dari kompetensi milik para pesaing merupakan kompetensi unik *distinctive competences*.⁵⁹ Guru sebagai tenaga profesional memerlukan kemampuan serta keahlian khusus dalam melaksanakan tugasnya, yang dikenal dengan istilah kompetensi guru. Kompetensi tersebut mencakup Kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang wajib dimiliki, dipahami, dan dikuasai oleh guru agar mampu melaksanakan peran profesionalnya secara efektif. Penguasaan kompetensi ini diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.⁶⁰

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif. Peran utama guru adalah membimbing dan mengarahkan peserta

Kebijakan Linierasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember", 12, No 1, (2019), 39. <https://www.academia.edu/download/67524703/3.pdf>

⁵⁹ Mukni'ah, Zainal Abidin, "Analisis Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah Ibtidaiyah Di Jember: Studi Multisitus", *Jurnal Pendidikan Islam*, 1, vol 16, (2021), 183. <https://scholar.google.com/citations?user=XGEBzIwAAAAJ&hl=id>

⁶⁰ Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 29.

didik agar sasaran pembelajaran dapat tercapai. Oleh sebab itu, guru diharapkan mampu menyampaikan materi pelajaran secara jelas dan tepat. Selain itu, seorang pendidik perlu terus memperbarui pengetahuan serta menguasai materi yang akan diajarkan. Hal ini dapat dilakukan dengan mencari informasi dari berbagai sumber, seperti membaca literatur terkini, memanfaatkan teknologi dan internet, serta mengikuti perkembangan terbaru yang relevan dengan materi pembelajaran.⁶¹

Menurut Siemze Joen dkk, kinerja Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai di sekolah sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya, dengan tujuan mendukung visi, misi, dan sasaran sekolah. Kinerja ini terlihat dari keseriusan guru dalam menjalankan profesinya, termasuk sikap moral dan etika yang ditunjukkan. Secara garis besar, kinerja guru merupakan manifestasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas, tercermin melalui perilaku, tindakan, dan pencapaian kerja. Kinerja tersebut berkaitan dengan tiga tugas pokok guru, yakni merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, termasuk menganalisis hasil penilaian serta menindaklanjutinya. Ketiga dimensi utama ini kemudian dikembangkan menjadi indikator terukur yang dapat dijadikan instrumen untuk menilai kinerja guru, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.⁶²

⁶¹ Zainal Aqib, *Sukses Uji Kompetensi Guru UKG*,...27.

⁶² Siemze Joen, Purnamawati,... 14.

Hafidulloh dkk dalam bukunya *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* Kinerja guru dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dari aspek proses, di mana guru dianggap berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun sosial, selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Keberhasilan ini juga tercermin dari antusiasme, semangat, dan rasa percaya diri guru saat mengajar. Kedua, dari aspek hasil, yakni sejauh mana guru berhasil mempengaruhi perubahan perilaku peserta didik sehingga mereka menguasai kompetensi dasar dengan lebih baik.⁶³

Senada dengan itu, Muhammad Nur Efendi dan Tutik Winarsih mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau Hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dipercayakan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.⁶⁴

Berdasarkan pendapat para ahli, kinerja guru dapat diartikan sebagai capaian kerja atau seberapa efektif guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, baik dalam mengajar, mendidik, maupun memberi teladan bagi peserta didik. Secara umum, kinerja guru dapat diamati melalui dua aspek utama, yaitu: Efektivitas pembelajaran, yang mencakup Keterampilan guru dalam menyusun rencana, melaksanakan proses, serta menilai hasil pembelajaran secara optimal. Dan Kreativitas dalam mengajar,

⁶³ Hafidulloh, Iradawaty, Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 50-51.

⁶⁴ Muhammad Nur Efendi, Tutik Winarsih, "Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya", *Jurnal Edunomika* 06, No2, (2022), 8.

yang tercermin dari cara guru mengembangkan metode, strategi, dan media pembelajaran sehingga peserta didik lebih aktif dan termotivasi.

a. Efektifitas Pembelajaran

Efektivitas pembelajaran menurut Afifatu Rohmawati dalam penelitian jurnalnya yang berjudul *Efektivitas Pembelajaran* dijelaskan sebagai ukuran keberhasilan proses interaksi dalam konteks edukatif yang diarahkan untuk mencapai tujuan belajar. Keberhasilan tersebut Bisa dilihat dari berbagai sisi, misalnya sejauh mana peserta didik terlibat dalam proses pembelajaran. respon yang diberikan, serta sejauh mana penguasaan konsep yang dicapai.⁶⁵

Pendapat lain dikemukakan oleh Arif Faturahman dan rekan-rekannya, yang menyatakan bahwa efektivitas pembelajaran berkaitan dengan perilaku mengajar guru. Efektivitas ini terlihat dari kemampuan pendidik dalam menghadirkan pengalaman baru bagi peserta didik melalui pemilihan pendekatan dan strategi tertentu. Sehingga sasaran pembelajaran dapat dicapai secara lebih efektif.⁶⁶

Sementara itu, Tetty dan tim penelitiannya menjelaskan Efektivitas belajar merujuk pada sejauh mana keberhasilan dicapai melalui

⁶⁵ Afifatu Rohmawati, "Efektivitas Pembelajaran", *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 9, No 1, (2015), 17. <https://media.neliti.com>

⁶⁶ Arif Fathurrahman, Sumardi, Adi E Yusuf, Sutji Harijanto, "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Teamwork", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7, No 2, (2019), 844. <https://journal.unpak.ac.id>

penggunaan metode pembelajaran tertentu yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁷

Berdasarkan ketiga pandangan tersebut, efektivitas pembelajaran dapat dipahami sebagai daya guna dan keberhasilan seluruh komponen yang terlibat dalam pembelajaran, apabila diorganisasikan secara tepat dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan, pembelajaran yang efektif juga merupakan proses yang memudahkan peserta didik dalam mempelajari materi yang bermanfaat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menggunakan metode maupun strategi tertentu ketika mendidik peserta didiknya. Efektivitas ini dapat diketahui melalui beberapa indikator, yaitu: satu, tercapainya ketuntasan belajar; dua, tercapainya efektivitas aktivitas siswa, khususnya dalam penggunaan waktu ideal yang sesuai dengan kegiatan yang tercantum dalam rencana pembelajaran; dan, tiga, tercapainya efektivitas guru dalam mengelola pembelajaran dengan cara yang positif.⁶⁸

Dengan demikian, Suatu pembelajaran dianggap efektif jika sasaran yang telah ditetapkan berhasil dicapai. secara optimal. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas ini tidak hanya berasal. Bukan hanya berasal dari faktor internal guru, seperti motivasi, kemampuan, dan

⁶⁷ Tetty Setiawaty, Gunadi Tjahjono, Ichsan Fahmi, "Meningkatkan Efektifitas Belajar Mahasiswa Menggunakan Pembelajaran E-Larning", *Jurnal Sperto*, 6, No 1, 17-18. <https://ejurnal.undana.ac.id>

⁶⁸ Said Ashlan, *Manajemen Kinerja Guru...17*.

pendidikan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, misalnya kondisi lingkungan kerja, besaran gaji, serta faktor eksternal lainnya. Selain indikator-indikator tersebut, terdapat pula tiga faktor utama yang mendorong terwujudnya efektivitas pembelajaran. Ketiga faktor iyang menjadi penentu tambahan dalam keberhasilan proses pembelajaran yaitu:

a) Peran Guru

Menurut Hamidi Abdillah guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan moral dan moralitas yang harus dijaga dan diteladani. Dalam konteks ini, profesi guru dipandang sebagai amanah dan ibadah yang mengandung dimensi spiritual dan moral yang tinggi. Tanggung jawab moral guru meliputi penanaman nilai-nilai keislaman, kejujuran, keadilan, dan kasih sayang kepada peserta didik.⁶⁹

Menurut Dea Kiki Y dkk Penciptaan suasana belajar yang kondusif oleh guru juga berperan besar dalam menanamkan nilai-nilai positif, termasuk sikap anti kekerasan. Penerapan kedisiplinan melalui aturan-aturan kelas yang diterapkan guru dapat mendukung keberhasilan pembelajaran sekaligus menjaga suasana belajar tetap tertib. Lingkungan Pembelajaran yang kondusif tidak hanya mempermudah peserta didik dalam memahami materi, tetapi juga mendukung guru dalam proses penyampaian pelajaran nilai-nilai

⁶⁹ Hamidi Abdillah, *Kopentensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Bandung : Widina Media Utama, 2025), 43.

moral dan anti kekerasan yang relevan dengan pembelajaran.⁷⁰ Kepala sekolah seharusnya berperan aktif dalam menumbuhkan budaya kolaborasi antara guru dan tenaga kependidikan. Dengan cara ini, setiap individu dapat berkontribusi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, keterlibatan orang tua sebagai relawan akan semakin memperkuat komitmen sekolah dalam mengembangkan budaya literasi.⁷¹

Dapat disimpulkan bahwa Guru tidak sekadar berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai contoh teladan moral yang bertanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai luhur. Peran pendidik dalam menciptakan atmosfer kelas yang kondusif bagi proses belajar melalui kedisiplinan serta aturan kelas turut mendukung proses pembelajaran, sekaligus menjadi media untuk menanamkan sikap positif, terutama nilai keislaman, moralitas, dan penolakan terhadap kekerasan.

b) Peran Orang Tua

Menurut Nining Aslihah, Peran merupakan sikap atau tindakan yang diharapkan oleh individu atau kelompok terhadap seseorang yang menempati posisi atau status tertentu.⁷²

Sedangkan Menurut Uswatun Hasni dkk, keluarga merupakan tempat pendidikan pertama bagi anak, dengan demikian, orang tua

⁷⁰ Dea Kiki Yestianti, Nabila Zahwa, "Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar", *Jurnal Pendidikan dasar*. 4, No 1, (2020), 46-47. <https://ejournal.stitpn.ac.id>

⁷¹ Abdul Muhith, "Pembelajaran Literasi Membaca di Pondok Pesantren Sidogiri Kraton Pasuruan", *Journal of Islamic Education Research*, 1, vol 1, (2019), 40. <https://jier.uinkhas.ac.id/index.php/jier/article/view/8>

⁷² Nining Aslihah, *Peran Orang Tua Dan Guru Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, (Lombok Tengah : Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia), 21.

berkewajiban memberikan contoh perilaku yang baik dalam sikap maupun perilaku. Apabila orang tua menunjukkan perilaku yang positif, maka anak cenderung menirunya, begitu pula sebaliknya, jika orang tua memberi contoh yang buruk, anak pun akan terdorong meniru perilaku yang tidak baik tersebut.⁷³

Dapat disimpulkan bahwa peran memiliki kaitan erat dengan harapan masyarakat terhadap perilaku seseorang sesuai statusnya, dan dalam konteks keluarga, orang tua memegang peran utama sebagai teladan pertama bagi anak. Sikap maupun perilaku Orang tua memiliki peran yang sangat besar dalam pembentukan karakter anak, baik dalam aspek positif maupun negatif.

c) Peran Masyarakat

Menurut Syaiffullah Darlan dkk pendidikan masyarakat juga berperan dalam mempromosikan partisipasi aktif warga dalam proses pembangunan, menggalang potensi masyarakat untuk berkontribusi pada pembentukan kebijakan dan pelaksanaan program. Dengan demikian, peran pendidikan masyarakat menciptakan landasan kokoh bagi pembangunan yang berkelanjutan, membawa dampak positif yang meluas dari aspek ekonomi hingga pemberdayaan sosial,

⁷³ Uswatun Hasni, Nidaun Nabila, "Peran Orang Tua Dalam Mendidik Anak Sejak Usia Dini di Lingkungan Keluarga", *Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, 1, No2, (2021), 211. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id>

memastikan masyarakat yang terampil, berdaya, dan terlibat secara holistic.⁷⁴

Menurut Devisiana dkk bahwa peran masyarakat tampak signifikan dalam berbagai aspek pendidikan. Komite sekolah misalnya, melakukan pengawasan secara rutin terhadap penggunaan dana dan fasilitas sekolah. Sementara itu, para orang tua ikut berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan melalui forum musyawarah.⁷⁵

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan masyarakat tidak hanya berfungsi dalam meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga berperan strategis dalam memperkuat partisipasi warga pada pembangunan yang berkelanjutan. Keterlibatan masyarakat terlihat nyata baik melalui pengawasan, musyawarah, maupun kontribusi langsung terhadap kebijakan dan program pendidikan, sehingga tercipta masyarakat yang berdaya, terampil, serta aktif dalam mendukung kemajuan bersama.

b. Kreatifitas dalam Mengajar

Arsyil Waritsman dan rekan-rekan dalam penelitiannya Kreativitas diartikan sebagai kemampuan individu untuk menciptakan hal-hal baru, baik dalam bentuk gagasan, karya, maupun inovasi. Kreativitas juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengembangkan sesuatu yang sudah

⁷⁴ Saifullah Darlan, Wahidin, *Dasar Dasar Pendidikan Masyarakat*, (Medan : PT Media Penerbit Indonesia, 2024), 2.

⁷⁵ Devisiana, Leiria Meisyani, Dinus Magay, Riniwati, "Peran Masyarakat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah", *Jurnal Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran*, 2, No 2, (2024), 110. <https://journal.sttsimpson.ac.id>

ada melalui proses berpikir, kemudian mengimplementasikannya dalam bentuk nyata. Sementara itu, profesi guru dipandang sebagai pekerjaan mulia yang memiliki peran penting dalam Membimbing, melatih, dan menanamkan nilai-nilai positif kepada peserta didik, karena guru berperan sebagai teladan bagi murid-muridnya.⁷⁶

Menurut Helda Jolanda Pentury dalam jurnal penelitiannya, Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan produk baru, baik yang sepenuhnya orisinal maupun yang merupakan hasil pengembangan dari yang sudah ada sebelumnya.⁷⁷ Sejalan dengan itu, Julrissani dan tim penelitiannya mengemukakan bahwa kreativitas guru adalah kemampuan pendidik untuk Menghasilkan dan menemukan ide-ide inovatif dalam proses pembelajaran. Kemampuan inovatif guru juga mencakup kemampuan untuk memvariasikan metode mengajar guna mendorong siswa sehingga dapat lebih partisipatif dan inovatif.⁷⁸

Pada praktiknya, pendidik telah berusaha Menggunakan media berbasis teknologi sebagai sarana untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Tingkat penggunaan pemanfaatan media berbasis IT semakin meningkat, terutama selama pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19. Meskipun demikian, kreativitas guru dalam memilih dan

⁷⁶ Arsyil Waritsman, Hastina R, "Kreativitas Guru Dalam Mengajar Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di MA Madinatul Ilmi DDI Siapo", *jurnal Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1, No 2, (2020), 29-30. <https://ojs.umada.ac.id>

⁷⁷ Helda Jolanda Pentury, "Pengembangan Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Kreatif Pelajaran Bahasa Inggris", *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4, No 3, (2017), 266. <https://journal.lppmunindra.ac.id>

⁷⁸ Julrissani, Miptah Parid, Noven Kosainun, "Membangun Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Tematik Di Sd Muhammadiyah KarangBendo", *Jurnal PGMI*, 12, No 1, (2020), 11. <https://journal.uinmataram.ac.id>

memaksimalkan penggunaan teknologi sebagai sarana pembelajaran belum mencapai tingkat optimal. Beberapa faktor yang menjadi kendala di antaranya adalah keterbatasan keterampilan, kurangnya perangkat pendukung, serta faktor usia. Sampai saat ini, pemilihan media pembelajaran berbasis teknologi lebih banyak ditentukan oleh kesesuaian materi dan kemudahan penggunaannya. WhatsApp (WA) dan video menjadi media yang paling sering digunakan karena aksesnya mudah dan praktis. Namun, gaya belajar dan preferensi siswa belum menjadi pertimbangan utama dalam pemilihan media tersebut. Guru masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan media pembelajaran dengan perbedaan gaya belajar siswa, karena keterbatasan pengetahuan pedagogis yang mendalam terkait pemilihan media sesuai karakter siswa.

Dengan demikian, guru harus menyediakan perhatian lebih serius untuk Mengetahui ciri-ciri dan pola belajar siswa, agar dapat menjadikannya pertimbangan dalam memilih dan memanfaatkan media. Dalam proses pembelajaran, guru juga harus meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengembangkan media belajar yang lebih tepat serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik.⁷⁹

Secara keseluruhan, terdapat lima dimensi kreativitas guru yang dapat diamati. Pertama, dalam hal mengembangkan kegiatan yang menarik dan bervariasi, guru telah menerapkan prinsip PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan). Kedua,

⁷⁹ Andi Harpeni Dewantara, Amir B, Harnida, "Kreativitas Guru Dalam Memanfaatkan Media Berbasis IT di Tinjau Dari Gaya BelajarSiswa", *Jurnal Al-Gufah*, 1, No 1, (2020), 26-27. <https://ejournal.iain-bone.ac.id>

terkait pembuatan alat bantu belajar, guru memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber pembelajaran. Ketiga, dalam pemanfaatan lingkungan, guru menggunakan karya siswa sebagai pajangan yang mendukung proses belajar. Keempat, mengenai pengelolaan kelas dan sumber belajar, guru menyesuaikan materi dengan kemampuan peserta didik, serta mengatur ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan kepatuhan terhadap aturan kelas. Guru juga menghargai perbedaan di antara peserta didik tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin, atau status sosial ekonomi, dan tetap menghormati pendapat mereka. Kelima, dalam pelaksanaan proses belajar dan evaluasi hasil, guru membimbing serta melatih peserta didik sekaligus menilai hasil pembelajaran mereka.

Meskipun demikian, masih terdapat berbagai kendala dalam penerapan kreativitas pembelajaran. Misalnya, guru mengalami kesulitan ketika menghadapi siswa yang ribut dan tidak memperhatikan pelajaran, siswa yang mudah kehilangan fokus saat pembelajaran di luar ruang kelas serta keterbatasan metode ajar untuk memfasilitasi proses Pelajaran berlangsung. Kendala-kendala tersebut diperoleh melalui observasi dan diperkuat dengan hasil wawancara bersama guru kelas, di mana observasi dilakukan selama enam hari.⁸⁰

Berdasarkan pemaparan diatas , terdapat Tiga faktor pokok yang berperan dalam menentukan kreativitas guru dalam mengajar. Faktor pertama adalah keterampilan, faktor kedua adalah pengetahuan, dan

⁸⁰ Iklimatul Wardah, Tati Fauziah, Hasmiana Hasan, Israwati, "Kreativitas Guru Dalam Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri 14 Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3, No 2, (2018), 50-51. <https://jim.usk.ac.id>

faktor ketiga adalah perencanaan mengajar. Selanjutnya, akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai ketiga faktor tersebut.

a) Keterampilan

Menurut Everhard Markiano Solissa dkk Keterampilan dasar dalam mengajar, terutama kemampuan memberikan ilustrasi kepada siswa, sangat penting. Kemampuan ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sistem pembelajaran, sehingga instruktur harus menguasainya dengan baik. Mengajar tidak hanya sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga mencakup pengelolaan mentalitas, sikap, karakter, kecenderungan, dan nilai-nilai peserta didik.⁸¹

Menurut Iklimatul Wardah dkk keterampilan dasar merupakan kemampuan dasar berperan sebagai kompetensi standar yang perlu harus dimiliki oleh semua profesional di bidang pendidikan. Kemampuan ini melekat pada profesi guru sebagai hasil dari proses pendidikan yang diperoleh melalui lembaga pendidikan formal. Kemampuan mengajar atau *teaching skill* dapat dilatih melalui kegiatan *micro teaching*, yang wajib dikuasai oleh calon guru atau praktikan sebelum mereka melaksanakan praktik pengalaman lapangan di sekolah maupun lembaga pendidikan.⁸²

⁸¹ Everhard Markiano Solissa, Merlyn Rutumalessy, Jolanda Dessye Parinussa, *Keterampilan Dasar Mengajar*, (Surakarta : Tahta Media Grup, 2024), 4.

⁸² Mansyur, "Ketrampilan Dasar Mengajar dan Penguasaan Kompetensi Guru (Suatu Proses Pembelajaran Micro)", *Jurnal El-Ghiroh*, 7, No1, (2017), 145. <https://jurnal.staibslg.ac.id>

Berdasarkan uraian pendapat sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa keterampilan dasar mengajar merupakan aspek fundamental yang perlu dimiliki pendidik maupun calon guru. Keterampilan ini tidak hanya mendukung efektivitas penyampaian materi, selain itu juga berperan dalam menanamkan nilai-nilai karakter, nilai, serta sikap siswa. Melalui pendidikan formal dan latihan seperti micro teaching, guru dapat mengembangkan serta mengasah keterampilan tersebut sehingga siap menghadapi praktik nyata di lingkungan sekolah.

b) Pengetahuan

Menurut Siti Rodliyah Paedagogiek atau ilmu pendidikan merupakan disiplin ilmu yang mempelajari dan menganalisis fenomena-fenomena dalam proses mendidik. Pemikiran mengenai bagaimana sebaiknya sistem pendidikan, tujuan pendidikan, materi pendidikan, sarana dan prasarana mencakup aspek pendidikan, metode penilaian, penerimaan peserta didik, serta pengelolaan guru secara baik. Dengan demikian, ilmu pendidikan lebih menekankan pada aspek teoritis.⁸³

Menurut Ergawati dkk merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif adalah dengan mendorong partisipasi aktif siswa dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik dituntut cermat dalam menetapkan serta menggunakan

⁸³ Siti Rodliyah, *Pendidikan & Ilmu Pendidikan*, (Jember : IAIN Jember Press, 2013), 53.

metode maupun strategi mengajar yang tepat sehingga dapat mengaktifkan siswa. Proses pembelajaran dengan metode konvensional semata belum mampu memberi pengalaman yang mendalam bagi peserta didik. Oleh sebab itu, guru diharapkan dapat memadukan beragam metode dan memanfaatkan berbagai sumber belajar agar pembelajaran berlangsung lebih efektif, efisien, serta bermakna⁸⁴

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan untuk ilmu lebih menekankan pada teori mengenai sistem, tujuan, dan unsur-unsur pendidikan, sedangkan praktik pembelajaran yang efektif menuntut keterlibatan aktif siswa serta strategi mengajar yang bervariasi. Dengan memadukan teori pendidikan dan penerapan metode yang sesuai, guru berpotensi menghasilkan proses pembelajaran yang lebih bermakna, efisien, serta mampu membekali peserta didik dengan pengalaman belajar yang mendalam.

c) Perencanaan Mengajar

Menurut Henry Eryanto dkk Perencanaan merupakan tahap awal yang menjadi fondasi setiap siklus kebijakan, mengandung harapan bahwa pengaturan yang dibuat dapat mengatasi berbagai persoalan yang mungkin timbul. Selain itu, perencanaan juga berperan sebagai

⁸⁴ Ergawati, Ibnu Affan, Teuku Zulfahmi, Cut Lismaniar, Lis Marsithah, Sri Milfayetty, "Perencanaan Pengajaran Dalam Kegiatan Pembelajaran", *Jurnal Guru Kita*, 7, No 2, (2023), 214. <https://jurnal.unimed.ac.id>

jaminan tercapainya kemajuan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸⁵

Menurut Vida Zahrotul Khoiriyah dkk dalam jurnalnya menyatakan bahwa peningkatan kualitas pengajaran guru adalah faktor yang sangat krusial dalam perencanaan pembelajaran. pendidik yang berkualitas diharapkan membawa pengaruh yang menguntungkan terhadap hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, guru perlu selalu merefleksikan mutu dan kualitas dirinya sebagai seorang pendidik. Dengan perencanaan pembelajaran yang matang dan guru yang berkualitas, proses belajar mengajar akan dilaksanakan secara optimal dan hemat waktu, sehingga sasaran pendidikan tercapai dengan baik dengan maksimal.⁸⁶

Dari kedua pendapat berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah fondasi krusial dalam menjamin keberhasilan kegiatan, termasuk dalam pembelajaran. Perencanaan yang baik harus disertai dengan kualitas guru yang terus ditingkatkan, karena keduanya berperan besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi proses belajar. Dengan demikian, tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal melalui kombinasi antara perencanaan yang matang dan peran aktif guru yang berkualitas.

⁸⁵ Henry Eryanto, Marsofiyati, *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta Timur : UNJ Press, 2022), 41.

⁸⁶ Vida Zahrotul Khoiriyah, Berliana Aula Fitri, Durroh Nasihatul Ummah, "Peran Perencanaan Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran", *Jurnal Progam Study PGMI*, 11, No 2, (2024), 14. <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Pertimbangan penggunaan Metode kualitatif didasarkan pada pandangan Sugiyono yang menyatakan bahwa Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini mengacu pada filosofi postpositivisme. Pendekatan ini diterapkan Guna menganalisis kondisi objek bersifat natural (berlawanan dengan Pengujian), di pengkaji berperan sebagai instrumen utama. Metode pengumpulan data diterapkan melalui penggunaan triangulasi untuk verifikasi data atau kombinasi berbagai metode, proses pengolahan data dilakukan menggunakan pendekatan induktif atau dengan pendekatan kualitatif. serta hasil penelitian lebih fokus pada pemahaman makna dari pada penyimpulan umum.⁸⁷ Pemilihan metode kualitatif dalam penelitian tersebut dilakukan karena masalah yang diteliti muncul melalui alami, berlangsung tanpa manipulasi pada situasi Apa adanya dan tidak diubah, serta lebih menitikberatkan pada deskripsi yang bersifat ilmiah.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus dapat dipahami sebagai suatu bentuk penelitian yang dalam pelaksanaannya peneliti menelusuri secara mendalam peristiwa yang terjadi atau situasi tertentu saat kurun rentang waktu serta aktivitas khusus (seperti kegiatan, peristiwa, tahap, lembaga, atau kelompok masyarakat). Peneliti

⁸⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 9.

mengumpulkan informasi secara rinci dan komprehensif dengan memanfaatkan Sejumlah prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam jangka waktu khusus.⁸⁸

B. Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian adalah tempat dilaksanakannya penelitian yang sekaligus dapat dipahami sebagai objek maupun sasaran yang ditentukan, sehingga memudahkan peneliti dalam menjalankan proses dalam penelitian ini, fokus utama adalah di MAN 4 Banyuwangi. Pemilihan sekolah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga ini merupakan salah satu madrasah yang memberikan kompensasi nonfinansial, seperti kenaikan pangkat atau jabatan. Fakta tersebut mendorong peneliti untuk menelusuri pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 4 Banyuwangi

C. Subjek Penelitian

Bagian ini menyajikan penjelasan terkait jenis data dalam penelitian serta rujukan data yang dimanfaatkan dalam penelitian. Uraian tersebut mencakup data yang ingin dicapai, pihak-pihak Individu yang menjadi subjek atau narasumber penelitian, serta cara hasil pengamatan dikumpulkan Serta dihimpun agar validitasnya dapat keakuratan data mampu terjamin. Dalam kajian ini yang menerapkan sampel, istilah yang dipakai adalah *sampel*

⁸⁸ Sri Wahyuningsih, *Metode Penelitian Studi Kasus (Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi dan Contoh Penelitiannya)*, (Madura: UTM Press, 2013), 3.

penelitian, sedangkan jika seluruh populasi digunakan maka disebut dengan *subjek penelitian*.⁸⁹

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari individu-individu yang berpartisipasi secara langsung pada pelaksanaan kompensasi nonfinansial di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi, yaitu:

1. Kepala Madrasah Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I
2. Waka kurikulum Madrasah Indah Murniasih, S.Pd.
3. Guru Bahasa Indonesia Mohamad Samsudin, M.Pd.I.
4. Siswa MAN 4 Banyuwangi Destri Febriana 12 Soshum 3

D. Teknik Pengumpulan Data

Berikut merupakan teknik yang dipakai dalam pelaksanaan penelitian ini:

1. Wawancara

Sesi tanya jawab (wawancara) merupakan bentuk percakapan atau sesi tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari partisipan yang diwawancarai. Dalam wawancara terstruktur, pedoman wawancara memuat sejumlah pertanyaan dan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pada wawancara tidak terstruktur, pedoman wawancara hanya berisi daftar pertanyaan pokok atau Rangkaian data utama yang hendak dikumpulkan tanpa alternatif Tanggapan . Jawaban diberikan oleh narasumber kemudian dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur (structured interview), yaitu wawancara yang

⁸⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah*,... 84.

dilakukan dengan berpedoman pada instrumen atau panduan yang telah disiapkan sebelumnya. Metode ini juga diterapkan pada tahap studi pendahuluan, ketika peneliti pertama kali memasuki lokasi penelitian, dengan tujuan memperoleh informasi terkait kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 4 Banyuwangi.

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan atau penginderaan secara langsung terhadap suatu objek, kondisi, situasi, proses, maupun perilaku tertentu. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data disebut kerangka acuan observasi, sedangkan Data bersumber dari objek, Keadaan, dinamika, proses, atau tindakan yang diamati secara langsung. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode observasi partisipan pasif, yaitu peneliti hanya mengamati perilaku dan mendengarkan percakapan para partisipan tanpa terlibat langsung dalam kegiatan yang berlangsung.

- a. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?
- b. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kinerja guru melalui promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?

3. Dokumentasi

Selain wawancara dan observasi, Studi ini pun menerapkan pendekatan dokumentasi, di mana istilahnya diambil dari kata 'dokumen',

yang merujuk pada benda-benda atau catatan tertulis. Instrumen pengumpul datanya berupa formulir pengumpulan data melalui dokumentasi atau pencatatan dokumen, dengan sumber datanya meliputi berbagai laporan tertulis maupun arsip yang relevan. Strategi dokumentasi bertujuan untuk memperoleh informasi melalui penelusuran bahan-bahan tertulis, baik yang bersifat resmi seperti Sumber berupa buku, majalah, dokumen, aturan, notulen rapat, arsip dan lain-lain, maupun laporan informal seperti keterangan tertulis pribadi, maupun riwayat hidup.⁹⁰ Adapun dokumentasi yang di peroleh oleh peneliti : Dokumentasi saat wawancara dan dokumentasi saat pelaksanaan kompensasi non finansial (diklat, workshop, seminar).

E. Analisis Data

Pengkajian data yang didapat melalui pengumpulan merupakan Langkah-langkah yang sangat Memiliki peranan krusial dalam aktivitas penelitian. Teknik Teknik pengolahan data yang diterapkan dalam penelitian ini diterapkan melalui metode analisis interaktif. nalisis data dalam penelitian pendidikan dilakukan melalui beberapa tahapan yang meliputi:

1. Kondensasi Data

Menurut Miles dan Huberman dalam bukunya *Qualitative Data and Analysis: A Method Sourcebook*, proses kondensasi data merujuk pada kegiatan memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksi, serta mengubah data yang terdapat dalam keseluruhan

⁹⁰ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 185-186.

catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan berbagai bahan empiris lainnya. Pada tahap ini, peneliti berfokus pada proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data yang diperoleh dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumentasi, dan berbagai sumber data empiris lainnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahapan pengelompokan data agar memudahkan peneliti dalam melakukan analisis dan penarikan kesimpulan. Proses ini dapat dilakukan melalui penyusunan matriks, bagan, atau diagram data sehingga seluruh informasi yang diperoleh dapat dipetakan secara sistematis. Menurut Miles dan Huberman, penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun rapi dan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan serta menentukan langkah selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data umumnya berbentuk uraian singkat, bagan, alur (flowchart), atau bentuk lain yang menampilkan hubungan antar kategori data. Miles dan Huberman juga menyatakan bahwa penyajian data kualitatif sering kali diwujudkan dalam bentuk teks naratif. Dengan demikian, penyajian data dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai seluruh informasi yang telah diperoleh selama proses penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan proses analisis terhadap berbagai hal penting yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam dan

melakukan verifikasi temuan. Pada tahap awal, peneliti mulai mengumpulkan data dengan menafsirkan makna dari berbagai temuan, mencatat pola penjelasan secara sistematis, menelusuri hubungan sebab akibat, serta merumuskan proposisi-proposisi yang relevan. Kesimpulan tidak langsung muncul selama proses pengumpulan data, melainkan bergantung pada banyaknya data lapangan yang terkumpul, proses pengkodean, penyimpanan, serta kemampuan peneliti dalam menelusuri dan mengolah kembali informasi tersebut.⁹¹

F. Keabsahan Data

Proses pengujian validitas data dilakukan guna memastikan bahwa data yang diperoleh serta proses pengumpulannya telah sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan. Unsur-unsur yang dinilai dalam uji keabsahan data antara lain adalah waktu pelaksanaan penelitian, proses pengamatan yang dilakukan, dan proses pemeriksaan ulang data yang diperoleh dari berbagai informan. Proses ini dikenal dengan istilah triangulasi data, yang meliputi perbandingan hasil dengan penelitian lain serta kegiatan verifikasi berulang untuk memastikan keakuratan.

Pada kajian ini digunakan menggunakan beberapa sumber atau metode untuk memverifikasi sumber. Strategi konfirmasi data dengan memadukan berbagai pendekatan dimaknai sebagai upaya mengecek validitas suatu data ditentukan dengan membandingkannya dengan informasi dari sumber lain di berbagai tahapan pengumpulan data di lokasi penelitian maupun Selama

⁹¹ Matthew B. Miles, A. M. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*, (USA: Sage Publications, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI Press, 2014), 14-15.

periode yang berbeda, triangulasi dapat dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh, temuan antar peneliti maupun menggunakan teknik dimaksud berbeda sehingga data tersebut diperoleh menjadi lebih valid dan dapat dipercaya.⁹²

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari sumber yang sama, namun melalui berbagai metode pengumpulan data yang berbeda. Misalnya, data yang didapat melalui wawancara kemudian diverifikasi dengan hasil observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Apabila ketiga teknik tersebut menghasilkan data yang tidak sama, peneliti akan melakukan klarifikasi lebih lanjut dengan sumber data terkait atau dengan sumber lain untuk menentukan data yang paling akurat. Perbedaan hasil tersebut juga bisa jadi disebabkan oleh perbedaan sudut pandang dari masing-masing sumber. Dalam konteks ini, triangulasi dilakukan untuk memastikan keabsahan data mengenai Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 4 Banyuwangi.

2. Triangulasi Sumber

Model triangulasi sumber data dalam penelitian lapangan meliputi wawancara, observasi, dan studi pustaka. Pengecekan data melalui tiga sumber yang berbeda ini merupakan salah satu metode untuk menguji validitas dan reliabilitas data dalam penelitian kualitatif. Sebagai contoh,

⁹² Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020), 68-69.

selain mewawancarai kepala madrasah peneliti juga melakukan konfirmasi kepada waka dan guru-guru untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai pelaksanaan kompensasi non finansial dalam mendukung Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 4 Banyuwangi.⁹³

G. Tahap-Tahap Penelitian

Langkah-langkah penelitian perlu disusun secara sistematis agar proses penelitian dapat berjalan dengan baik. Langkah-langkah penelitian yang diterapkan meliputi:

1. Tahap Pra-Lapangan

Dalam fase ini, peneliti belum terjun langsung ke lokasi penelitian. Beberapa hal yang harus dipersiapkan antara lain menyusun kerangka penelitian, memilih lokasi studi, melakukan abalasisawal terhadap pada lokasi penelitian, menelusuri informan yang relevan, menyiapkan bahan penelitian memperhatikan prinsip-prinsip etis dalam penelitian, serta menyiapkan surat resmi untuk mendapatkan izin penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap ini meliputi kegiatan memahami latar belakang penelitian, mempersiapkan diri secara matang, kemudian melakukan kegiatan pengumpulan data secara langsung di lokasi penelitian sesuai kebutuhan penelitian.

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, cv, 2013), 274.

3. Tahap Analisis Data

Pada proses akhir, pelaku penelitian mengumpulkan seluruh informasi yang diperoleh di lapangan, kemudian melakukan analisis secara sistematis. Hasil analisis tersebut selanjutnya dideskripsikan dalam bentuk laporan penelitian.



BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi berlokasi di Desa Kesilir, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi. Lembaga pendidikan ini didirikan pada tahun 1992 berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 107 Tahun 1992 tertanggal 17 Maret 1992 mengenai pembukaan sekaligus penegerian madrasah.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi awalnya berdiri sebagai Madrasah Aliyah Darusalam di atas tanah wakaf keluarga H. Ichsan dan Djudar Ichsan. Pada tahun 1992, madrasah ini resmi dinegerikan menjadi MAN Pesanggaran sesuai KMA No. 107. Masa awal kepemimpinan Drs. Sumiran (1997–2001) ditandai dengan perluasan jumlah kelas dari 3 menjadi 6 serta hubungan baik dengan masyarakat sekitar.

Perkembangan signifikan terjadi pada masa pembangunan (2001–2012). Di bawah kepemimpinan Drs. Moh. Kalyubi, jurusan diperluas dan fasilitas pendukung, termasuk pusat penelitian sains, mulai dikembangkan. Drs. Kosim (2006–2008) meningkatkan jumlah rombongan belajar dari 6 menjadi 16 dan membangun ruang belajar, kantor, serta sarana lainnya. Penerusnya, Drs. Moh. Anwar (2008–2012), memperluas jumlah kelas menjadi 19, fokus meningkatkan mutu pembelajaran, serta

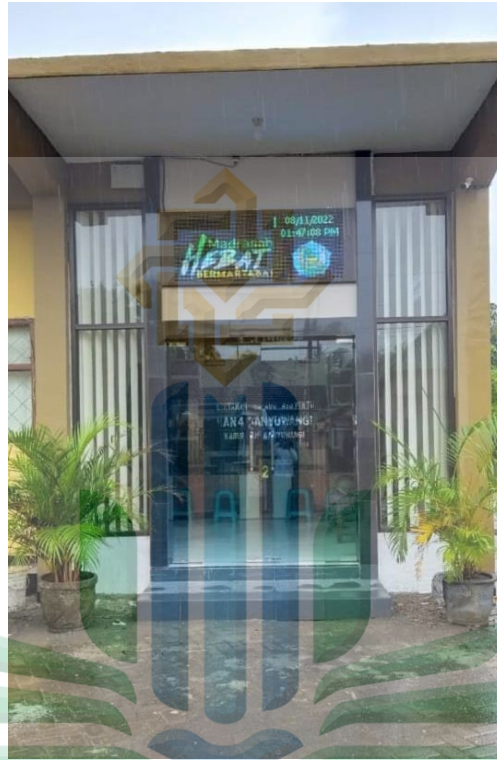
mendorong siswa meraih prestasi di bidang akademik maupun ekstrakurikuler.

Masa pengembangan (2012–2017) diawali oleh Drs. Nurrokhim yang kemudian digantikan Dr. Saeroji. Pada periode ini, madrasah semakin maju dengan penerapan teknologi pembelajaran (Edmodo, Quipper), pengembangan keterampilan vokasional (otomotif, tata busana), serta program tahfidz. Siswa juga dibekali peningkatan bahasa Inggris di Pare, Kediri. Berbagai prestasi diraih di tingkat daerah maupun nasional, hingga pada 2017 madrasah ini mendapat akreditasi A. Seiring keluarnya SK Kemenag No. 673/2016, nama MAN Pesanggaran resmi berubah menjadi MAN 4 Banyuwangi.

Masa refreshment (2017–sekarang) dimulai dengan kepemimpinan Drs. H. Mujikan, yang memperkuat sarana prasarana serta membawa banyak prestasi akademik maupun nonakademik. Pada Juli 2022, kepemimpinan diteruskan oleh Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I., yang membawa semangat baru dengan mendorong budaya literasi guru melalui penulisan artikel dan buku ber-ISBN, memberikan penghargaan atas karya ilmiah, serta memperluas keterampilan kejuruan seperti otomotif dan tata rias.

Dengan perjalanan panjang tersebut, MAN 4 Banyuwangi terus berkembang menjadi madrasah unggul, profesional, dan kompetitif, sekaligus menjaga identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam yang

mampu bersaing dengan sekolah umum maupun kejuruan di Banyuwangi.⁹⁴



Gambar 4.1
PTSP MAN 4 Banyuwangi

2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

a. Visi Madrasah:

"Berprestasi selaras dengan IMTAQ dan IPTEK"

b. Misi Madrasah:

- 1) Meningkatkan kualitas administrasi pendidikan yang efektif dan efisien

⁹⁴ Web MAN 4 Banyuwangi, Diakses pada tanggal September 2025 jam 09.01. <https://man4banyuwangi.sch.id/read/37/sejarah-madrasah>

- 2) Meningkatkan kualitas kegiatan program belajar mengajar untuk mencapai prestasi prima
- 3) Meningkatkan kualitas pengembangan diri siswa yang berorientasi pada kecerdasan spiritual
- 4) Meningkatkan kualitas kegiatan keagamaan agar siswa istiqomah dalam mengamalkan ajaran Islam
- 5) Meningkatkan kualitas partisipasi stake holder pada madrasah.

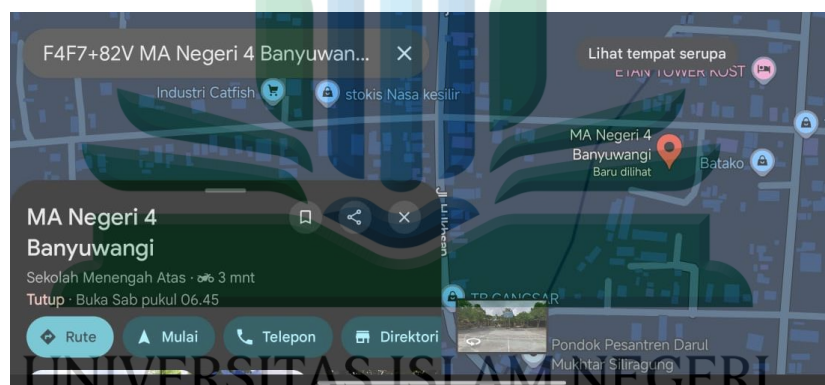
3. Provil Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

MAN 4 Banyuwangi merupakan salah satu madrasah negeri yang berdiri sejak tahun 1997 dan berlokasi di Jalan H. Ichsan, Kesilir, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi, dengan kode pos 68488. Madrasah ini memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20584111 serta Nomor Statistik Madrasah 131135100004. Dalam penyelenggaraan pendidikan, MAN 4 Banyuwangi berada pada jenjang SMA/MA dan saat ini berstatus negeri. Sarana komunikasi yang dapat digunakan adalah melalui telepon atau faks di nomor (0333) 711129 serta alamat email resmi manempatbanyuwangi@gmail.com. Dari sisi fasilitas fisik, madrasah ini menempati bangunan seluas 2.525 m². Sebagai lembaga pendidikan, MAN 4 Banyuwangi telah terakreditasi dengan nilai A, yang menunjukkan kualitas dan mutu pendidikan yang baik.⁹⁵

⁹⁵ Indah Murniasih, Dokumen Visi-Misi Madrasah, 4 juni 2023.

4. Letak Geografis Madarasah Aliyah Negri 4 Banyuwangi

Letak geografis MAN 4 Banyuwangi berada di kawasan selatan Kabupaten Banyuwangi, tidak jauh dari wilayah pantai. Secara administratif, madrasah ini berlokasi di Dusun Sumbersuko, Desa Kesilir, Kecamatan Siliragung. Adapun batas wilayahnya, di sisi utara terdapat pemukiman penduduk, di bagian selatan juga terdapat perumahan warga serta sebuah masjid, di sebelah barat mengalir Sungai Suko dengan sebuah jembatan yang menjadi akses menuju madrasah, sedangkan di sisi timur terdapat permukiman masyarakat, pondok pesantren, serta beberapa lembaga pendidikan lainnya.



Gambar 4.2
Letak Geografis MAN 4 Banyuwangi⁹⁶

⁹⁶ Dokumentasi Letak Geografis Man 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

Tabel 4.1
Data Guru MAN 4 Banyuwangi

NO	NAMA	NIP / NIPPPK	GOL	JABATAN	*) STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
1	Drs. IMAM SYAFII, M.Pd.I	196808171999031002	IV/b	Kepala Madrasah	PNS Kemenag	Universitas Darul 'Ulum Jombang
2	ANIS MUYASAROH, M.Pd	197703072005012003	IV/b	Bahasa Inggris	PNS Kemenag	Universitas Islam Malang
3	SUSANTO, S.Pd	197910052005011003	IV/b	Kimia	PNS Kemenag	Universitas Negeri Surabaya
4	INDAH MURNIASIH, S.Pd	197605031999032001	IV/b	Matematika	PNS Kemenag	IKIP PGRI Banyuwangi
5	DEWI MURIYAN, S.Pd.	197005172005012001	IV/b	Seni Budaya	PNS Kemenag	IKIP Surabaya
6	KASIATI, S.Pd	197506102003122013	IV/b	Fisika	PNS Kemenag	Universitas Jember
7	Dra. ERLINA PUJI RAHAYU	196605081993032004	IV/a	BK/BP	PNS Kemenag	UNMUH Jember
8	MOHAMAD SAMSUDIN, S.Pd, M.Pd.I	196901021997021005	IV/a	Bahasa Indonesia	PNS Kemenag	Universitas Sunan Giri Surabaya
9	Drs. MUNGAT	196606151999031002	IV/a	Fikih	PNS Kemenag	IAIN Sunan Ampel
10	SAEFUR ROHMAN, M.Pd.I	196904032005011004	IV/a	Al-Qur'an Hadits	PNS Kemenag	IAI Ibrahimy Situbondo
11	NUR IDA HASANAH, M.Pd	197004092005012002	III/d	Bahasa Inggris	PNS Kemenag	IKIP PGRI Banyuwangi
12	Drs. PUJI RIANTHO	196601092005011002	III/d	Penjaskes	PNS Kemenag	IKIP PGRI Banyuwangi
13	ATIM SISWO NURHADI, S.Pd.I	197107061998031002	III/d	Kaur Tata Usaha	PNS Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi

NO	NAMA	NIP / NIPPPK	GOL	JABATAN	*) STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
14	SITI NURJANA, S.Ag	197510072007102002	III/d	SKI	PNS Kemenag	STAIN Jember
15	FAHRURROZI, S.S	197205122007101005	III/c	Bahasa Inggris	PNS Kemenag	STIB Malang
16	NURYANTO, S.Si	198008022014111002	III/b	Matematika	PNS Kemenag	UNIBRA Malang
17	SITI MASRUROH, S.Pd.I	198101122014112002	III/b	Akidah Akhlak	PNS Kemenag	STAIN Jember
18	MOH. NUR HASAN, S.Pd.	198508102019031011	III/b	Matematika	PNS Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
19	ANGGA SATRIA BUDI, S.Pd.	198705272019031010	III/b	Penjaskes	PNS Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
20	NUFI PURNAMASARI, S.Pd.	198909102019032016	III/b	Fikih	PNS Kemenag	IAI Ibrahimy Genteng
21	MAMIK INDRIYANI, S.Pd.	198909152019032018	III/b	Sejarah	PNS Kemenag	Universitas Jember
22	RATNA OKTAVIANING TYAS, S.Pd.	121135100001240039	III/b	Seni Budaya	PNS Kemenag	UNM Malang
23	RESTU WAHYU UTAMI, S.Pd	199706072025052008	III/a	Fisika	PNS Kemenag	UNY Yogyakarta
24	YURINDA KANIFAH, S.Pd	200004302025052005	III/a	Ekonomi	PNS Kemenag	Universitas Sebelas Maret Surakarta
25	SILVIA FIRGIYANI AGUSTINA, S.Pd	200008282025052006	III/a	BK/BP	PNS Kemenag	Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri
26	AHMAD DARDIRI, S.Pd	198009122007101002	II/d	Staf Tata Usaha	PNS Kemenag	MAN Pesanggaran
27	KHUSNUL KHOTIMAH, S.Pd	198202112007102001	II/d	Staf Tata Usaha	PNS Kemenag	MAN Pesanggaran
28	NURUL IRMAWATI, S.S.	198009022023212016	IX	Sosiologi	PPPK Kemenag	Universitas Udayana
29	KHAKIMATUL MARFUAH, S.Pd.I.	198401012023212051	IX	Al-Quran	PPPK Kemenag	UIN Malang

NO	NAMA	NIP / NIPPPK	GOL	JABATAN	*) STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
				Hadits		
30	M. ARIF NURHUDA, S.Pd.	198402242023211010	IX	Ekonomi	PPPK Kemenag	IKIP PGRI Jember
31	ABU HASAN, S.Pd.I	198407082023211013	IX	Fikih	PPPK Kemenag	UIN Malang
32	MA'RIFATUL HASANAH, S.Pd	198502112023212023	IX	Biologi	PPPK Kemenag	IKIP PGRI Jember
33	RIZCA MUNFITA, S.Si.	198701252023212036	IX	Kimia	PPPK Kemenag	Universitas Jember
34	RINA ANDRIYATI, S.S.	198805032023212034	IX	Bahasa Indonesia	PPPK Kemenag	Universitas Jember
35	SITI ZULAIKHARUNI JIWANDARI, S.Sos.	198806302023212040	IX	Sosiologi	PPPK Kemenag	Universitas Jember
36	BRYAN KENNEDY, S.Pd.	198907292023211014	IX	Bahasa Inggris	PPPK Kemenag	Universitas Jember
37	BASTIAN RENITA, S.Pd.	199303022023212043	IX	Seni Budaya	PPPK Kemenag	UNS Surabaya
38	OKDIANDRA AGUNG WRIGANTARA, S.Pd.	198810252023211022	IX	Penjaskes	PPPK Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
39	EKO WAHYUDI, S.Pd.	198111112024211006	IX	PKn	PPPK Kemenag	IKIP Budi Utomo Malang
40	AHMAD KHOIRUDIN, S.Pd.	197112072025211001	IX	Bahasa Indonesia	PPPK Kemenag	IKIP Budi Utomo Malang
41	FEMI EKAWATI, S.Pd	197511232025212004	IX	Geografi	PPPK Kemenag	UNM Malang
42	IMAM BUKHORI, S.Pd	198305162025211014	IX	BK/BP	PPPK Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
43	MUHAMAD WAHYUDI, S.Pd.	198310232025211011	IX	Informatika/' Matematika	PPPK Kemenag	IKIP Budi Utomo Malang
44	HASAN BASRI, S.Pd.I	198501142025211011	IX	Bahasa Arab	PPPK Kemenag	IAI Ibrahimy Situbondo

NO	NAMA	NIP / NIPPPK	GOL	JABATAN	*) STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
45	LAILATUL QORIAH, S.Pd.	199008012025212017	IX	Staf Tata Usaha	PPPK Kemenag	IAI Ibrahimy Genteng
46	LIAFIATURROHMAH, S.Pd	199012312025212019	IX	Bahasa Inggris	PPPK Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
47	ALFIAN FAHMY, S.Pd	199103112025211023	IX	Matematika	PPPK Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
48	RIZKA AZIZI, S.Pd.	199201112025211013	IX	Fisika	PPPK Kemenag	Universitas Jember
49	MOH. LUTHFI KURNIA ARROZAQ, S.Pd.I	199208242025211008	IX	Bahasa Arab	PPPK Kemenag	IAIN Jember
50	KHAFID KHOIRUL ANAM, S.Pd	199209092025211020	IX	BK/BP	PPPK Kemenag	Univeritas PGRI Banyuwangi
51	ISTIQOMAH, S.S.I.	199312122025212018	IX	Pustakawan	PPPK Kemenag	Universitas Terbuka
52	RIZQI RAMADHAN, S.Pd.	199502242025211017	IX	Staf Tata Usaha	PPPK Kemenag	IAI Ibrahimy Genteng
53	MUSFIHATUL AIMMAH, S.Pd.	199603022025212007	IX	Staf Tata Usaha	PPPK Kemenag	IAI Ibrahimy Genteng
54	FIRDAUS ADIBUS SHALIH, S.Pd.	-	-	Geografi	Non ASN	UNM Malang
55	ZUYYINA ROSSY PARADISE, S.Pd	-	-	Al-Quran Hadits	Non ASN	Universitas Islam Malang
56	QORRY NAILA SYARIFAH, S.Pd	-	-	Bahasa Arab	Non ASN	Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung
57	FABE AGE SELINTA, S.Pd	-	-	Keterampilan	Non ASN	UNS Surabaya
58	NIRMALA HAYUNINGRAT, S.Pd	-	-	Bahasa	Non ASN	Universitas Jember

NO	NAMA	NIP / NIPPPK	GOL	JABATAN	*) STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
				Indonesia		
59	RIZKY AMALIA AGUSTINA, S.Pd	-	-	Bahasa Inggris	Non ASN	UIN KHAS Jember
60	NUR HAFIDZ FIRMANSYAH, S.Pd.	-	-	Kajian Kitab	Non ASN	Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung
61	MOHAMMAD FAISAL FAQIH, S.Pd.	-	-	Ilmu Tafsir	Non ASN	UIN KHAS Jember
62	ATA ULIL ALBAB, S.Si.	-	-	Biologi	Non ASN	UIN Malang
63	CACA MEILINA MAHARANI, S.Pd.	-	-	Prakarya	Non ASN	
64	GALIH AZHAR RAMADHAN, S.Pd	-	-	Matematika	Non ASN	UNMUH Malang
65	RIKY NARBIYANTO, A.Md.	-	-	Staf Tata Usaha	Non ASN	Poltek Banyuwangi
66	FAHREZA DAFFA ASSEFY, A.Md.Kom	-	-	Staf Tata Usaha	Non ASN	Poltek Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Penyajian data merupakan salah satu tahapan penting dalam sebuah penelitian, karena pada bagian ini peneliti memaparkan serta menguraikan hasil pengumpulan data dan temuan lapangan yang berhasil diperoleh. Data yang disajikan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil penerapan metode penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga metode tersebut berfungsi sebagai instrumen utama untuk menggali informasi yang relevan sekaligus mendukung fokus penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, data yang dipaparkan pada bagian ini tidak hanya berupa catatan atau informasi mentah, melainkan telah melalui proses pengumpulan, seleksi, serta analisis sesuai dengan kaidah ilmiah sehingga benar-benar dapat dijadikan dasar pembahasan.

Dalam proses penyajian data maupun analisis, peneliti menampilkan bukti-bukti yang berhasil dihimpun secara rinci, jelas, dan terstruktur. Bukti-bukti tersebut merupakan hasil nyata dari penelitian lapangan yang kemudian dihubungkan kembali dengan fokus penelitian yang telah ditentukan sejak awal. Hal ini menjadi penting karena tujuan utama penyajian data adalah memastikan bahwa setiap temuan benar-benar berlandaskan pada data empiris, bukan sekadar asumsi atau opini peneliti.

Secara khusus, penelitian ini memusatkan perhatian pada implementasi pemberian kompensasi nonfinansial dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi. Oleh karena itu, seluruh data yang ditampilkan diarahkan untuk memberikan gambaran menyeluruh

mengenai praktik kompensasi nonfinansial yang diterapkan di madrasah tersebut, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja para guru. Data yang diperoleh selama penelitian dikumpulkan melalui proses bertahap, dimulai dari pengumpulan data secara khusus dan mendetail, kemudian diperluas ke data yang bersifat umum, hingga akhirnya sampai pada tahap pembuktian data yang menunjukkan validitas informasi.

Setelah melalui serangkaian tahapan tersebut, peneliti kemudian sampai pada tahap pembahasan data. Pada tahap ini, data yang diperoleh dianggap telah representatif dan cukup memadai untuk dijadikan dasar dalam penyusunan laporan penelitian. Oleh sebab itu, penyajian data dalam bab ini disusun secara sistematis dan berurutan, mengikuti alur fokus penelitian yang telah ditetapkan sejak awal. Dengan demikian, pembaca dapat memahami dengan jelas bagaimana proses penelitian berlangsung, data apa saja yang ditemukan, serta bagaimana data tersebut mendukung analisis terhadap implementasi pemberian kompensasi nonfinansial di MAN 4 Banyuwangi. Berikut penyajian data tersebut :

1. Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi
 - a. Diklat

Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kompetensi serta profesionalisme tenaga

pendidik. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Imam Syafi'i selaku

Kepala Madrasah : “

Kepala madrasah sangat mendukung dengan diadakannya diklat sebab dengan adanya diklat bisa memperbarui memory (photografik memory) lewat pengalaman diklat diharapkan para pendidik dapat mengingat dan menambah wawasan serta untuk mengupdate diri dan mengupdate ilmu yang selalu berkembang⁹⁷

Hal senada juga diungkapkan oleh Indah Murniasih, selaku Wakil

Kepala Bidang Kurikulum di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4

Banyuwangi. Ia menekankan :

Pelaksanaan diklat bagi para guru terbukti memberikan dampak positif yang signifikan. dan kegiatan diklat saya rasa sangat efektif karena mampu memberikan wawasan serta pengetahuan baru yang dapat langsung diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Dengan adanya tambahan pengetahuan ya diharapkan para guru memiliki peluang lebih besar untuk mengoptimalkan kinerjanya, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, metode pengajaran, maupun evaluasi hasil belajar peserta didik.⁹⁸

Begitu pula yang disampaikan oleh Destri Febriana siswa kelas 12

Soshum 3 :

Kalau guru-guru mengikuti diklat, otomatis mereka mendapat ilmu baru, pengalaman baru, bahkan cara mengajar yang lebih menarik. Nah, ilmu itu kan tidak berhenti di guru saja, tapi langsung disampaikan ke kami di kelas. Misalnya, guru jadi punya cara menjelaskan yang lebih mudah dipahami, menggunakan metode yang lebih bervariasi, atau memberikan contoh-contoh yang dekat dengan kehidupan sehari-hari. Hal itu membuat kami lebih semangat belajar, lebih cepat mengerti materi⁹⁹

⁹⁷ Wawancara dengan Imam Syafi'i Murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 10,15.10.50, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

⁹⁸ Wawancara dengan Ibu Indah Murniasih, selaku Waka Kurikulum MAN 4 Banyuwangi, jam 10,50.11.30, di ruang Waka MAN 4 Banyuwangi.

⁹⁹ Destri Febriana, selaku Siswa kelas 12 Soshum-3 MAN 4 Banyuwangi, jam 12,00.12.30, di lobi MAN 4 Banyuwangi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan peneliti Kebijakan terkait diklat yang diikuti guru di Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi dilaksanakan secara rutin hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bagaimana diklat bagi guru madrasah tidak hanya memengaruhi individu guru, tetapi juga berpotensi membawa perubahan dalam kualitas pendidikan di madrasah secara keseluruhan. Setelah mengikuti diklat, banyak guru yang lebih terampil dalam merancang pembelajaran yang berbasis kompetensi, serta memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana mengelola kelas yang beragam hal ini bisa di barengi dengan prestasi siwa yang mampu bersaing dengan sekolahan lain secara akademik maupun non akademik.¹⁰⁰

Tabel 4.2

Tabel Diklat 2024/2025

NO	DIKLAT	TAHUN	PEMATERI
1	Pelatihan Pencegahan Radikalisme dan Bulliying di Madarsah Sebagai Upaya Mewujudkan Madarasah Ramah Anak	24,10,2024	Dr. Chaironi Hidayat, S.Ag., M.M.

Berikut Dokumentasi yang terekait dengan Pendidikan dan Latihan guru Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi:

¹⁰⁰ Observasi di MAN 4 Banyuwangi, 4 Juni 2025.



Gambar 4.3
Dokumentasi Para Guru MAN 4 Banyuwangi mengikuti Diklat
di aula baru¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawancara, Observasi, dan Dokumentasi ditarik Kesimpulan bahwa diklat guru di MAN 4 Banyuwangi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan, memperkuat profesionalisme pendidik, sekaligus mendukung pencapaian prestasi siswa di berbagai bidang.

b. Workshop

Workshop yang diikuti oleh para guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan diri yang rutin dilaksanakan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Imam Syafi'i selaku Kepala Madrasah : “Workshop sangat memberikan Solusi tantangan yang di hadapi di sekolah contoh yang marak sekarang tentang kenakalan remaja para guru harus mampu mengatasi kenakalan tersebut dengan cara mengikuti workshop”¹⁰²

¹⁰¹ Dokumentasi Diklat Man 4 Banyuwangi, Instagram MAN 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

¹⁰² Wawancara dengan Imam Syafi'I murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 10,15.10.50, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

Begitu juga yang disampaikan oleh Indah Murniasih sebagai waka kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi :

Tujuan mengikuti workshop adalah untuk meningkatkan kompetensi dan wawasan kami sebagai tenaga pendidik dan pengelola madrasah Workshop imemberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi pembelajaran yang inovatif, emmm Selain itu, kami juga ingin memastikan bahwa seluruh program madrasah dapat berjalan lebih optimal dengan mengikuti workshop kami berharap dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan sehari-hari di madrasah.¹⁰³

Senada yang disampaikan oleh Mohamad Samsudin Sebagai guru Bahasa Indonesia Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi:

Menurut saya, tujuan mengikuti workshop? tujuan utama diadakannya workshop adalah untuk memberikan bekal tambahan kepada guru agar lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran. Ya dengan workshop, saya dengan para guru bisa mendapatkan pengetahuan baru, misalnya tentang strategi mengajar yang lebih menarik, cara menyusun perangkat pembelajaran yang lebih efektif, atau penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi. Hal-hal semacam itu sangat penting, karena siswa sekarang berbeda dengan zaman dulu. Jadi workshop itu membantu kami menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.¹⁰⁴

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan peneliti Kebijakan terkait Workshop yang diikuti Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi workshop yang dilakukan di madrasah ini berfungsi sebagai ruang pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga mempengaruhi interaksi sosial antar guru, perkembangan pribadi mereka, serta transformasi dalam komunitas

¹⁰³ Wawancara dengan ibu indah murniasih, Waka Kurikulum MAN 4 Banyuwangi, jam 10,50.11.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi..

¹⁰⁴ Wawancara dengan bapak Mohamad Samsudin, selaku Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Banyuwangi, jam 13,00.13.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi.

madrasah secara keseluruhan Workshop ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk bertemu, berkolaborasi, dan berbagi pengalaman. Melalui interaksi yang terstruktur dan tidak terstruktur, seperti diskusi kelompok atau sesi berbagi pengalaman, tercipta hubungan yang memperkaya pemahaman mereka tentang pendidikan agama.¹⁰⁵

Tabel 4.3
Tabel Workshop 2024/2025

NO	WORKSHOP	TAHUN	PEMATERI
1.	Workshop AI dalam Pendidikan bertajuk “Transformasi Pendidikan dengan Deep Larning dan Media Cerdas”	21,10,2025	Heriyanto Nurcahyo, M.Li.
2.	Workshop/Rapat Bersama KKM Singosari (Siliragung, Bangorejo, Pesanggaran, dan Tegalsari)	04,07,2025	Drs. H. Ashkab, S.Ag., M.Pd.I.
3.	Workshop Implementasi Kurikulum Merdeka	21/2/2024	Mujib, S.Pd, M.M.
4.	Workshop Implementasi KMA 450 Tahun 2024 Pada Kurikulum Madrasah	24/7/2024	Drs. H. Imam Syafi’i, M.Pd.I.

Berikut Dokumentasi yang terekait dengan workshop yang diikuti guru Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi:

¹⁰⁵ Observasi di MAN 4 Banyuwangi, 4 Juni 2025.



Gambar 4.4
Dokumentasi Workshop di aula lama MAN 4 Banyuwangi¹⁰⁶

Berdasarkan hasil wawancara, Observasi, dan Dokumentasi ditarik kesimpulan bahwa bahwa workshop di MAN 4 Banyuwangi bukan sekadar program rutin, tetapi merupakan instrumen penting dalam mengembangkan profesionalisme guru, memperkuat kolaborasi antartagenaga pendidik, dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah secara menyeluruh. Workshop hadir sebagai wadah pembelajaran berkelanjutan yang mampu menjawab tantangan zaman sekaligus menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adaptif, inovatif, dan berkualitas.

c. Seminar

Seminar yang diikuti Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi sebagaimana yang di sampaikan oleh kepala madrasah Imam Syafi'i mengatakan "Seminar rutin yang di adakan di madrasah ini biasanya di

¹⁰⁶ Dokumentasi Workshop Man 4 Banyuwangi, Instagram MAN 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

adakan setahun sekali contoh seminar rutin yang baru saja di lakukan dari pengawas tentang”¹⁰⁷

Begitu juga yang disampaikan oleh Indah Murniasih sebagai waka kurikulum Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi

Biasanya seminar itu di lakukan dengan tema yang berbeda emm semisal tema yang diadakan seminar itu tentang cara mengajar yang efektif ya berarti yang mengikuti guru tapi kalau seminarnya tentang administrasi ya yang mengikuti orang kantor dan semuanya wajib mengikuti seminar online maupun offline untuk yang online kami dari pihak sekolah itu menyediakan computer di ruangan guru tujuannya salah satunya yaitu untuk mengikuti workshop, seminar secara online¹⁰⁸

Senada yang disampaikan oleh Mohamad Samsudin Sebagai guru mata pelajaran Bahasa Indonesia di Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi “seminar sangat memiliki peran penting dalam menunjang pengembangan diri guru dan seminar diklat terus workshop itu sangat baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional sebagai seorang pendidik”¹⁰⁹

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan peneliti Kebijakan terkait seminar yang diikuti guru Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi seminar menjadi tempat di mana guru dari berbagai daerah dan latar belakang dapat bertemu dan saling berbagi pengalaman. Di

¹⁰⁷ Wawancara dengan Imam Syafi’i Murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 10,15.10.50, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

¹⁰⁸ Wawancara dengan Ibu Indah Murniasih, selaku Waka Kurikulum MAN 4 Banyuwangi, jam 10,50.11.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi..

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Mohamad Samsudin, selaku Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Banyuwangi, jam 13,00.13.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi.

beberapa seminar, kami melihat bagaimana guru yang awalnya hanya mengenal satu atau dua rekan sejawat, akhirnya membangun jaringan yang lebih luas. Mereka saling bertukar teknik pengajaran, berbagi tantangan yang dihadapi dalam mengajar di madrasah, serta mendiskusikan solusi yang bisa diterapkan di sekolah masing-masing.¹¹⁰

Tabel 4.4

Tabel Seminar 2024/2025

NO	WORKSHOP	TAHUN	PEMATERI
1.	Seminar Implementasi Pembelajaran Mendalam (Deep Larning) & Koding (AI) Jenjang SMA/MA se-Kabupaten Banyuwangi	12/7/2025	Penerbit Yudhistira

Berikut Dokumentasi yang terekait dengan Seminar yang diikuti guru Madrasah Aliah Negeri 4 Banyuwangi :



Gambar 4.5

Dokumentasi Seminar yang dilakukan di MAN 4 Banyuwangi¹¹¹

Berdasarkan hasil wawancara, Observasi, dan Dokumentasi ditarik

kesimpulan bahwa Seminar yang diselenggarakan di lingkungan

¹¹⁰ Observasi di MAN 4 Banyuwangi, 4 Juni 2025.

¹¹¹ Dokumentasi Seminar Man 4 Banyuwangi, Instagram MAN 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi maupun lintas daerah ternyata tidak hanya sebatas menjadi sarana formal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam bidang profesinya. Lebih dari itu, kegiatan seminar juga berperan penting sebagai ruang interaksi dan komunikasi antarguru yang berasal dari berbagai sekolah, daerah, serta latar belakang yang beragam. Melalui forum tersebut, para peserta memiliki kesempatan luas untuk saling bertukar pengalaman nyata yang mereka alami selama proses pembelajaran di kelas, berbagi teknik mengajar yang inovatif, sekaligus mendiskusikan berbagai permasalahan pendidikan yang sering muncul dalam praktik sehari-hari di sekolah.

Dari ke tiga indikator di atas Diklat, Workshop, dan Seminar di MAN 4 Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa, Implementasi Pemberian Kompensasi Nonfinansial dalam Meningkatkan Kinerja guru dengan menggunakan pelatihan sangat berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, memperkuat kolaborasi, serta mendorong inovasi pembelajaran. Program pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan guru dan prestasi siswa, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif, berkualitas, dan mampu menjawab tantangan zaman.

2. Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.

a. Jabatan

Promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi sebagaimana yang disampaikan oleh Imam Syafi'i kepala madrasah mengatakan

Kenaikan jabatan fungsional biasanya ada beberapa tantangan yang harus di hadapi contoh tantangan yang harus di hadapi dalam kenaikan jabatan fungsional ASN,PNS,P3K yaitu dengan kinerja dan ada beberapa tes atau syarat yang harus di lalui Imam Syafi'i selaku kepala madrasah menambahkan Kriteria yang harus di penuhi yaitu kualifikasi keilmuan, menejerial, sosial itu harus terpenuhi seorang guru untuk mendapatkan kenaikan jabatan¹¹²

Begitu juga yang disampaikan oleh Indah Murniasih sebagai waka kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

Guru yang naik jabatan di madrasah tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga berupa pengakuan formal dan kesempatan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan madrasah tapi juga mempunyai tanggung jawabnya apa? Tanggungannya ya memperbanyak peluang pengembangan karir atau sering mengikuti pelatihan yang lebih mendalam agar sesuai dengan pangkat yang di terimannya perlu sampean ketahui semakin tinggi pangkat seorang guru semakin besar juga tanggung jawabnya jadi harus sesuai antara kenaikan pangkat dan tanggung jawabnya¹¹³

Senada yang disampaikan oleh Mohamad Samsudin Sebagai guru mata pelajaran Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

¹¹² Wawancara dengan Imam Syafi'I Murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 10,15.10.50, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

¹¹³ Wawancara dengan Ibu Indah Murniasih, selaku Waka Kurikulum MAN 4 Banyuwangi, jam 10,50.11.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi..

Ada beberapa bentuk penghargaan dalam mengajar, kemampuan manajerial, dan kontribusi dalam kegiatan madrasah lainnya. Setelah penilaian, saya diminta untuk mengumpulkan berbagai dokumen pendukung, seperti laporan kegiatan, sertifikat pelatihan, serta rekomendasi dari rekan rekan guru atau kepala madrasah.¹¹⁴

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan peneliti Kebijakan terkait promosi jabatan yang diikuti guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi Promosi jabatan sering kali meningkatkan rasa motivasi di kalangan guru. Ketika seorang guru dipromosikan, baik sebagai kepala bidang, wakil kepala sekolah, atau posisi administratif lainnya, mereka merasa dihargai dan diakui oleh institusi. Ini tidak hanya mempengaruhi rasa percaya diri mereka, tetapi juga memberikan dorongan untuk bekerja lebih keras dan mental tanggung jawab yang lebih besar.¹¹⁵

Berikut Dokumentasi yang terekait dengan Seminar yang diikuti guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi:



Gambar 4.6
Dokumentasi Kenaikan Jabatan Guru MAN 4 Banyuwangi¹¹⁶

¹¹⁴ Wawancara dengan bapak Mohamad Samsudin, selaku Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Banyuwangi, jam 13,00.13.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi.

¹¹⁵ Observasi di MAN 4 Banyuwangi, 4 Juni 2025.

¹¹⁶ Dokumentasi Jabatan Man 4 Banyuwangi, Instagram MAN 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

Berdasarkan hasil temuan dari wawancara, observasi dan dokumentasi beberapa indikator diatas dapat peneliti simpulkan bahwa promosi jabatan di MAN 4 Banyuwangi berdampak positif pada kinerja guru karena tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab. Dengan adanya tuntutan pemenuhan kriteria keilmuan, manajerial, dan sosial, guru terdorong untuk terus mengembangkan kompetensi sehingga profesionalisme dan dedikasi terhadap madrasah semakin meningkat.

b. Kenaikan

Kenaikan pangkat untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi sebagaimana yang di sampaikan oleh Imam Syafi'i kepala madrasah mengatakan

Pengaruh kenaikan dalam peningkatan profesionalisme guru sangat besar ber efek pada mental dan emosional, guru menjadi lebih semangat dalam mengajar dan lebih tanggung jawab, Imam Syafi'I menambahkan Di madrasah ini terdapat PAK (Perlengkapan angka kredit) yang harus tercapai untuk kenaikan pangkat yang dilakukan dan setiap golongan atau pangkat memiliki target nilai yang berbeda untuk di penuhi nilai itu diperoleh dari bagaimana kinerjanya di madrasah¹¹⁷

Begitu juga yang disampaikan oleh Indah Murniasih sebagai waka kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi "Sangat berbanding lurus Dimana guru yang memperoleh kenaikan pangkat harus memiliki tanggung jawab dan kualitas yang sesuai dengan pangkatnya jika

¹¹⁷ Wawancara dengan Imam Syafi'I Murniasih, selaku Kepala MAN 4 Banyuwangi, jam 10,15.10.50, di ruang Kepala MAN 4 Banyuwangi.

semisal ada guru yang udah naik pangkat terus gelendor akan terkena teguran yang negur pertama Adalah kepala madrasah”¹¹⁸

Senada yang disampaikan oleh Mohamad Samsudin Sebagai guru mata pelajaran Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi “Jenjang guru yang ada di madrasah ini ada dua Guru madya dan guru muda antara kenaikan pangkat dan kenaikan golongan biasanya berjalan secara beriringan biasanya kalok dia naik pangkat berarti dia juga naik golongan”¹¹⁹

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan peneliti Kebijakan terkait promosi kepangkatan yang diikuti guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi Promosi kepangkatan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik dalam bidang akademik maupun pedagogis. Untuk mencapai promosi, guru diharuskan untuk mengikuti berbagai pelatihan, workshop, seminar, menyelesaikan tugas profesional, dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan. Proses ini mendorong guru untuk belajar dan berkembang secara berkelanjutan. Dengan mempelajari metode pengajaran yang lebih modern, memperdalam pengetahuan tentang mata pelajaran, serta memahami berbagai teknologi pendidikan, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini

¹¹⁸ Wawancara dengan ibu indah murniasih, selaku Waka Kurikulum MAN 4 Banyuwangi, jam 10,50.11.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi.

¹¹⁹ Wawancara dengan bapak Mohamad Samsudin, selaku Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Banyuwangi, jam 13,00.13.30, di ruang waka MAN 4 Banyuwangi.

membawa dampak langsung pada pengalaman belajar siswa yang menjadi lebih efektif dan menyenangkan.¹²⁰

Berikut Dokumentasi yang terekait dengan kepangkatan yang diikuti guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi:



Gambar 4.7
Dokumentasi kenaikan kepangkatan MAN 4 Banyuwangi¹²¹

Berdasarkan hasil wawancara, Observasi, dan Dokumentasi ditarik kesimpulan bahwa kenaikan pangkat di Madrasah Aliyah Negeri 4 Kenaikan pangkat di Banyuwangi berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Kebijakan ini tidak hanya memotivasi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, tetapi juga menuntut guru memenuhi angka kredit sesuai jenjang. Selain itu, promosi pangkat mendorong guru aktif mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guna meningkatkan kompetensi akademik maupun pedagogis. Dengan demikian, guru mampu mengembangkan metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi sehingga pengalaman belajar siswa menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

¹²⁰ Observasi di MAN 4 Banyuwangi, 4 Juni 2025.

¹²¹ Dokumentasi Pangkat Man 4 Banyuwangi, Instagram MAN 4 Banyuwangi, di Akses Pada 6 Juni 2025.

Berdasarkan dari dua indikator diatas jabatan dan kepangkatan dapat di simpulkan bahwa Implementasi Pemberian kompensasi Non finansial mdalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan promosi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Kedua kebijakan ini memotivasi, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong guru mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan inovasi pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa semakin meningkat.

Tabel 4.5
Hasil Temuan

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
1.	Bagaimana Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di MAN 4 Banyuwangi?	a. Diklat guru di MAN 4 Banyuwangi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan, memperkuat profesionalisme pendidik, sekaligus mendukung pencapaian prestasi siswa di berbagai bidang. b. Workshop di MAN 4 Banyuwangi bukan sekadar program rutin, tetapi merupakan instrumen penting dalam mengembangkan profesionalisme guru, memperkuat kolaborasi antartnaga pendidik, dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah secara menyeluruh. Workshop hadir sebagai wadah pembelajaran berkelanjutan yang mampu menjawab tantangan zaman sekaligus menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adaptif, inovatif, dan berkualitas. c. Seminar yang diselenggarakan di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi maupun lintas daerah ternyata tidak hanya

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
		sebatas menjadi sarana formal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam bidang profesinya. Lebih dari itu, kegiatan seminar juga berperan penting sebagai ruang interaksi dan komunikasi antarguru yang berasal dari berbagai sekolah, daerah, serta latar belakang yang beragam. Melalui forum tersebut, para peserta memiliki kesempatan luas untuk saling bertukar pengalaman nyata yang mereka alami selama proses pembelajaran di kelas, berbagi teknik mengajar yang inovatif, sekaligus mendiskusikan berbagai permasalahan pendidikan yang sering muncul dalam praktik sehari-hari di sekolah.
2.	Bagaimana Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi?	a. Promosi jabatan di MAN 4 Banyuwangi berdampak positif pada kinerja guru karena tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab. Dengan adanya tuntutan pemenuhan kriteria keilmuan, manajerial, dan sosial, guru terdorong untuk terus mengembangkan kompetensi sehingga profesionalisme dan dedikasi terhadap madrasah semakin meningkat. b. Kenaikan pangkat di Madrasah Aliyah Negeri 4 berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Kebijakan ini tidak hanya memotivasi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, tetapi juga menuntut guru memenuhi angka kredit sesuai jenjang. Selain itu, promosi pangkat mendorong guru

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
		aktif mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guna meningkatkan kompetensi akademik maupun pedagogis. Dengan demikian, guru mampu mengembangkan metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi sehingga pengalaman belajar siswa menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

C. Pembahasan Hasil Temuan

1. Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi.

Dari hasil temuan peneliti terkait Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa Implementasi Pemberian Kompensasi Nonfinansial dalam Meningkatkan Kinerja guru dengan penggunaan Diklat guru di MAN 4 Banyuwangi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan, memperkuat profesionalisme pendidik, sekaligus mendukung pencapaian prestasi siswa di berbagai bidang. Selain itu workshop di MAN 4 Banyuwangi bukan sekadar program rutin, tetapi merupakan instrumen penting dalam mengembangkan profesionalisme guru, memperkuat kolaborasi antartnaga pendidik, dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah secara menyeluruh. Begitu juga Workshop hadir sebagai wadah pembelajaran berkelanjutan yang mampu menjawab

tantangan zaman sekaligus menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adaptif.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan Nurhayati dkk, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu rancangan sistem yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang, sekaligus meningkatkan atau memperoleh keterampilan tertentu sebagai bagian dari proses pendewasaan dilakukan melalui proses pengajaran dan pelatihan. Oleh karena itu, diklat dapat dipahami sebagai rangkaian pengalaman belajar yang harus diperoleh peserta sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai.¹²²

Selain itu menurut Menurut Ketut Widane, workshop atau lokakarya merupakan kegiatan pelatihan yang menjadi wadah untuk menyampaikan berbagai ilmu pengetahuan melalui penyajian materi sekaligus praktik. Seperti halnya seminar, dalam workshop juga terdapat pembahasan materi yang dikaji secara mendalam dan disertai latihan, sehingga peserta biasanya menghasilkan produk atau karya tertentu. Secara umum, workshop dapat dipahami sebagai pertemuan sekelompok orang dengan latar belakang profesi serupa yang diberikan pelatihan.¹²³

¹²² Nurhayati, Junaidi, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi Pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat)" ...42.

¹²³ Ketut Widane, "Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menganalisis Soal Ulangan Dan Daya Serap Melalui Workshop Di SMP Negeri 9 Palangka Raya Tahun Pelajaran 2020/2021",...29.

Begitu juga yang disampaikan Erikson Damanik dkk berpendapat bahwa seminar merupakan istilah yang sudah sangat akrab dan kerap dijumpai di berbagai instansi, baik swasta maupun pemerintah, baik sebagai penyelenggara maupun peserta. Seminar dipahami sebagai kegiatan yang berfungsi untuk memecahkan suatu permasalahan atau menemukan langkah-langkah pengembangan tertentu, yang umumnya didasarkan pada kajian literatur maupun penelitian empiris.¹²⁴

Berdasarkan temuan dan teori yang telah dipaparkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Implementasi kompensasi nonfinansial melalui pelatihan, diklat, workshop, dan seminar di MAN 4 Banyuwangi terbukti efektif meningkatkan kinerja, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan. Kegiatan ini menjadi sarana pembelajaran berkelanjutan yang mendorong kolaborasi, adaptabilitas, serta pengembangan kompetensi, sejalan dengan teori bahwa pelatihan bertujuan mengubah sikap, meningkatkan keterampilan, dan menghasilkan karya nyata..

2. Implementasi Pemberian Kompensaasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi pemberian kompensasi non finansial melalui promosi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Pemberian kompensasi Non finansial mdalam

¹²⁴ Erikson Damanik, "Dampak Seminar dan Wrokshop Accurate Terhadap Minat Belajar Software Akutansi"...42.

meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan Promosi jabatan di MAN 4 Banyuwangi berdampak positif pada kinerja guru karena tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab. Dengan adanya tuntutan pemenuhan kriteria keilmuan, manajerial, dan sosial, guru terdorong untuk terus mengembangkan kompetensi sehingga profesionalisme dan dedikasi terhadap madrasah semakin meningkat.

Selain itu pemberian kompensasi dengan Kenaikan pangkat di Madrasah Aliyah Negeri 4 berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Kebijakan ini tidak hanya memotivasi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, tetapi juga menuntut guru memenuhi angka kredit sesuai jenjang. Selain itu, promosi pangkat mendorong guru aktif mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guna meningkatkan kompetensi akademik maupun pedagogis. Dengan demikian, guru mampu mengembangkan metode pembelajaran inovatif berbasis teknologi sehingga pengalaman belajar siswa menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Menurut Muallimah dkk dalam bukunya *Diskriminasi Gender dalam Promosi Jabatan*, promosi diartikan sebagai peningkatan kedudukan pada posisi sebelumnya ke posisi atau jenjang yang lebih tinggi, yang disertai kenaikan gaji dan tunjangan. Promosi juga dipandang sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian atau kontribusi pegawai selama

bekerja dalam organisasi, sekaligus sebagai peningkatan karier ke jenjang lebih tinggi.¹²⁵

Selain itu Imron Fauzi, yang menjelaskan bahwa Seseorang dapat memenuhi kebutuhannya ketika berhasil mencapai tujuan yang diinginkannya, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi demikian, individu tersebut cenderung memiliki motivasi yang tinggi serta merasakan tingkat kepuasan yang lebih besar.¹²⁶

Berdasarkan temuan dan teori yang telah dipaparkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Implementasi kompensasi nonfinansial melalui promosi jabatan dan kenaikan pangkat di MAN 4 Banyuwangi terbukti meningkatkan kinerja, motivasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab guru. Kebijakan ini mendorong pengembangan kompetensi serta peningkatan profesionalisme dan inovasi pembelajaran. Temuan ini mendukung teori bahwa promosi merupakan bentuk penghargaan dan pengembangan karier yang memenuhi kebutuhan individu sekaligus mendukung tujuan organisasi.

¹²⁵ Muallimah, Yusuf, *Diskriminasi Gender Dalam Dalam Promosi Jabatan*, (Sumatra Barat: CV . Azka Pustaka, 2022), 60-61.

¹²⁶ Imron Fauzi, "Mekanisme Promosi dan Demosi dalam Pengembangan Karir Guru di SMA Labschool UNESA 1, *Journal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam Problematika Kebijakan Linierasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember*", 12, No 1, (2019), 39. <https://www.academia.edu/download/67524703/3.pdf>

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil studi mengenai "Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi." Dengan demikian, kesimpulan yang diperoleh untuk menjawab sejumlah rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Implementasi Pemberian Kompensasi Nonfinansial dalam Meningkatkan Kinerja guru dengan menggunakan pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, profesionalisme pendidik, serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Kegiatan pelatihan dan workshop bukan hanya program rutin, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran berkelanjutan yang mendorong kolaborasi, adaptabilitas, dan pengembangan kompetensi guru. Temuan ini sejalan dengan teori para ahli yang menyatakan bahwa diklat dan workshop merupakan bentuk pembelajaran terencana yang bertujuan mengubah sikap, meningkatkan keterampilan, dan menghasilkan karya nyata melalui praktik langsung.
- Implementasi
2. Pemberian kompensasi Non finansial mdalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan promosi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Promosi tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas dedikasi, tetapi juga meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan

tanggung jawab guru. Kebijakan ini mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi keilmuan, manajerial, dan sosial melalui berbagai kegiatan pelatihan, workshop, dan seminar. Dengan demikian, profesionalisme dan inovasi dalam pembelajaran semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa promosi merupakan bentuk penghargaan dan peningkatan karier yang dapat memenuhi kebutuhan individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

B. Saran

Merujuk pada temuan yang diperoleh dan pemaparan pemikiran teori yang diuraikan sebelumnya oleh peneliti mengenai Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi, terdapat Berikut ini merupakan beberapa masukan atau saran dari peneliti:

1. Bagi institusi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Banyuwangi, penting untuk terus membuka ruang yang lebih luas bagi para guru dalam mengembangkan diri melalui berbagai program peningkatan kompetensi. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah membuka kesempatan yang lebih banyak bagi guru untuk terlibat dalam pelatihan, workshop, maupun seminar yang relevan dengan bidang pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya membantu guru memperbarui wawasan dan keterampilan, tetapi juga memperkuat profesionalisme dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Selain itu, madrasah juga dapat

memberikan dukungan berupa peluang untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih lanjut, misalnya menyediakan beasiswa untuk program magister atau program sertifikasi profesi pendidik. Upaya ini bukan hanya menjadi sarana pengembangan karier, melainkan juga bentuk kompensasi non finansial yang bernilai tinggi, karena mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kualitas pengajaran para guru di lingkungan MAN 4 Banyuwangi.

2. Agar kompensasi non finansial benar-benar efektif dalam memotivasi guru, diperlukan sistem penghargaan yang dilandasi prinsip transparansi dan keadilan. Pihak manajemen madrasah harus menetapkan kriteria dan prosedur pemberian penghargaan secara jelas, terbuka, dan dapat dipahami oleh semua pihak. Dengan demikian, guru dapat mengetahui indikator penilaian yang digunakan, sehingga mengurangi potensi timbulnya ketidakpuasan maupun persepsi negatif terkait adanya perlakuan yang tidak adil. Sistem penghargaan yang transparan dan adil akan menumbuhkan rasa percaya serta mendorong guru untuk berkompetisi secara sehat dalam meningkatkan kinerja mereka. Pada akhirnya, keadilan dalam pemberian penghargaan ini akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru untuk mengoptimalkan kemampuan mereka, serta memperkuat kualitas pembelajaran di MAN 4 Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanto Fikiy. *Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo*. Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Alifkah Nur, Wahira, Sumarlin Mus. “Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3. <https://eprints.unm.ac.id/24096/1/Artikel%20Penelitian%20-%20Pengaruh%20Pemberian%20Kompensasi%20Non-Finansial%20Terhadap%20Kinerja%20Guru%20SMA%20Negeri%20di%20Kec~0.pdf>
- Alifkah Nur. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar*. Skripsi: Universitas Negeri Makasar, 2022.
- Amalia Risqia Arsyi, Irene Evi Krismawati. “Efektifitas Wrokshop Online Pengajaran Bahasa Inggris untuk Anak di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Utile*, 7, No 2, 2021. <https://jurnal.ummi.ac.id/index.php/JUT/article/download/1389/801/4091>
- Ashlan Said, Akmaluddin. *Manajemen Kinerja Guru*. Makasar: Yayasan Barcode, 2021.
- Aqib Zainal. *Sukses Uji Kompetensi Guru UKG*, Bandung : Yrama Widya, 2020.
- Ashari Maulana Imam, Ahmad Maulana. “Implementasi Sistem Informasi Seminar Menggunakan Metode Prototype”, *Jurnal Ilmu Teknik dan Komputer*, 7, No 2, 2023. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jitkom/article/download/18855/pdf>
- Batubara Yasmin Rena. *Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi*. Skripsi: UIN Sumatra Utara, 2020.
- Damanik Erikson. “Dampak Seminar dan Wrokshop Accurate Terhadap Minat Belajar Software Akutansi”, *Jurnal, Tekinkom Politeknik Bisnis Indonesia*, 2017 <https://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/Tekinkom/article/download/50/26/>

- Dewanti Rahma Intania, Muhammad Hanif. “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan”, *Jurnal Pendidikan Multidispiner* 1. 2022. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2811587&val=25028&title=Pengaruh%20Kompensasi%20Non%20Finansial%20terhadap%20Kinerja%20Guru%20SDN%20Tinap%202%20Kecamatan%20Sukomoro%20Kabupaten%20Magetan>
- Dewantara Harpeni Andi, Amir B, Harnida. “Kreativitas Guru Dalam Memanfaatkan Media Berbasis IT di Tinjau Dari Gaya Belajar Siswa”, *Jurnal Al-Gufah*, 1, No 1, 2020 <https://ejournal.iain-bone.ac.id/index.php/algurfah/article/download/1039/765>
- Darnitasari Deva. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makasar*. Skripsi: Univesitas Negri Makasar, 2020.
- Diakses pada tanggal 3 September 2025 jam 09.01
<https://man4banyuwangi.sch.id/read/37/sejarah-madrasah>
- Devisiana, Leiria Meisyani, Dinus Magay, Riniwati. “Peran Masyarakat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah”, *Jurnal Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran*, 2, No2, 2024. <https://journal.sttsimpson.ac.id/index.php/NCCET/article/download/962/398/4179>
- Ergawati, Ibnu Affan, Teuku Zulfahmi, Cut Lismaniar, Lis Marsithah, Sri Milfayetty. “Perencanaan Pengajaran Dalam Kegiatan Pembelajaran”, *Jurnal Guru Kita*, 7, No 2, 2023. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jgkp/article/download/42464/20512>
- Efendi Nur Muhammad, Tutik Winarsih. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru, Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya*, Jurnal Edunomika 06, No2, 2022.
- Fathurrahman Arif, Sumardi, Adi E Yusuf, Sutji Harijanto. “Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Teamwork”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7, No 2, 2019. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/1334/1153>
- Fahmi Fajar Hidayat Fajar , Ratih Nur Pratiwi. “Trisnawati, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja”, *Jurnal Administrasi Publik*, 3, No 11. <https://media.neliti.com/media/publications/82611-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-diklat.pdf>

Fauziah Sayla. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan NON PNS di MTs Negeri 1 Kendal*. Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2020.

Imron Fauzi. “Mekanisme Promosi dan Demosi dalam Pengembangan Karir Guru di SMA Labschool UNESA 1”, *Journal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam Problematika Kebijakan Linierasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember*, 12, No 1, 2019 https://www.academia.edu/download/67524703/3_Tarbiyatuna_Vol_12_No_1_2019_Imron_Fauzi_h39_58_oke.pdf

Haryadi Noorman Rofiq, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Ana Winjandari. “Pengaruh Promosi Jabatan Pada PT Beringin Life di Jakarta”, *Jurnal Mamen* 1, No 1, 2022. <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/download/13/5/143>

Hartono, Ningsi, Shahzadi Hina. “Developing Interactive Learning Media to Enhance Elementary School Students’ Learning Motivation”, 1, vol 6, 2025. <https://educare.uinkhas.ac.id/index.php/jie>

Herwina Wiwin. *Analisis Model Model Pelatihan*. Madiun: CV . Bayfa Cendikia Indonesia, 2021.

Hasni Uswatun, Nidaun Nabila. “Peran Orang Tua Dalam Mendidik Anak Sejak Usia Dini di Lingkungan Keluarga”, *Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, 1, No2, 2021. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/alathfal/article/download/3442/3268>

Hermawan Sigit, M.Rafi Maulana, Karunia Adinda, Muhammad Toriq Maulana, Risqi Rachmadi Fauzan. *Buku Ajar Perlukah Rotasi dan Promosi Jabatan*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020.

Ismantari Rahayu, Nur Widiastuti, Achmad Tjahjono. “Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Agribisnis Bawang Merah”, *Jurnal STIE Semarang*, 14, No 1, 2022. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/download/544/364>

Indah Murniasih, Dokumen Visi-Misi Madrasah, 4 juni 2023.

Joen Siemze, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama, 2022.

- Julrissani, Miptah Parid, Noven Kosainun. Membangun Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Tematik Di Sd Muhammadiyah KarangBendo”, *Jurnal PGMI*, 12, No 1, 2020. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/elmidad/article/download/1757/1280/6046>
- Kamal Mustafa, Teguh Widodo. “Perencanaan dan Penyelenggaraan Even Seminar Nasional Startup di Industri Kreatif Zaman Now Berbasis Digital Busines”, *Jurnal Appilied Busines Administration*, 2, No 1, 2018. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/download/772/553/>
- Martowinangun Kasino, Devita Juniati Sri Lestari, Karyadi. “Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Peningkatan Penjualan di CV. Jaya Perkasa Motor Rancaekek Kabupaten Bandung”, *Jurnal, Co-managemen* 1, No 2, 2019. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/comanagement/article/download/162/124/605>
- Masrohatin Siti, *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Mansyur Thamrin, Ahmad Ridwan, Muhammad Sanusi, *Muhammad Ersadunas, Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, *Journal* 1, No 2. Jambi: Innovation In Education, 2023.
- Mansyur. “Ketrampilan Dasar Mengajar dan Penguasaan Kompetensi Guru (Suatu Proses Pembelajaran Micro)”, *Jurnal El-Ghiroh*, 7, No1, 2017. <https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/el-ghiroh/article/download/31/23/>
- Matthew B. Miles, A. M. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*. USA: Sage Publications, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI Press, 2014.
- Masrum, *Kinerja Guru Propesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021.
- Muallimah, Yusuf, *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Jabatan*. Sumatra Barat: CV . Azka Pustaka, 2022.
- Mundir. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Muslih Mochamad, Serina Oktavia Marbun. “Workshop Mekanisme Open Journal System (OJS) dan Hak Cipta Bagi Dosen Tri Bhakti Business”, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tri Pamas*, 2, No 2, 2020.

<https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/TRIPAMAS/article/download/130/89>

Abdul Muhith. “Pembelajaran Literasi Membaca di Pondok Pesantren Sidogiri Kraton Pasuruan”, *Journal of Islamic Education Research*, 1, no 1, 2019, 40. <https://jier.uinkhas.ac.id/index.php/jier/article/view/8>

Nadir, Vida Zahrotul Khoiriyah, Berliana Aula Fitri, Durroh Nasihatul Ummah. “Peran Perencanaan Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran”, *Jurnal Progam Study PGMI*, 11, No 2, 2024 <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/download/2332/1308/>

Nengseh Eva Murdiyanti. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembang Bahu Lamongan”, *Jurnal Ekonomi Mahasiswa* 2, No 3 2021. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/download/892/621/1896>

Ningrum, Lilian Mega Putri, Eva Ratnasari. “Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Pada Toko Qolsa Metro Tahun 2022”, *Jurnal, JSR*, 1, No 1, 2023. <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jsr/article/download/1067/874>

Novel Jamil Achmawati Nurillah, Paringsih, Zunan Setiawan, Harun Samsuddin, Ferry Siswadi, Fitriana Afrianti, Dana Budiman, Berlianingsih Kusumawati, Tirwan, Rusdin Tahir, Resa Nurmala, Salamatul Afiyah, Mauledy Ahmad. *Buku Ajar Manajemen SDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Nurhayati, Junaidi. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat”, *Journal Undhar Medan*, 2020. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/download/1374/1207>

Mukni'ah, Zainal Abidin. “Analisis Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah Ibtidaiyah Di Jember: Studi Multisitus”, *Jurnal Pendidikan Islam*, 1, vol 16, 2021. <https://scholar.google.com/citations?user=XGEBzIwAAAAJ&hl=id>

Nofiyana Dwi, Moh. Anwar, Saihan. “Manajemen Pembelajaran Nilai Multikultural dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah (MTs)”, *Jurnal Kependidikan*, 4, vol 13, 2024. <https://scholar.google.com/citations?user=XGEBzIwAAAAJ&hl=id>

- Harahap Nursapiah, *Penelitian Kualitatif*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2020.
- Penyusun Tim, *Pedoman Karya Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Pentury Jolanda Helda. “Pengembangan Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Kreatif Pelajaran Bahasa Inggris”, *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 4, No 3, 2017.
<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor/article/download/1923/1574>
- Penjelenggara Jajasan Penterdjemah/Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019), Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019, Jus 11-20. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Penterdjemah Penjelenggara Jajasan, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*. Juz 21-30 : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran.
- Rahman .Abd, Yusro Hakimah, Mariana Puspa Dewi, Hermin Endratno, Alfalisyo, Tini Elyn Herlina, Muhammad Yasin, Tungga Bhimadi Karyasa, Irmawati Sri Agustini, *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Rohmah Ilaina Rudat, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo*. Skripsi: IAIN Ponorogo, 2020.
- Rohmawati Afifatu. “Efektivitas Pembelajaran, *Jurnal, Pendidikan Usia Dini*”, 9, No 1, 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/118596-ID-efektivitas-pembelajaran.pdf>
- Rohmatus Sahra Saidah, Dani Hermawan, Hartono, Moh. Anwar, “Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan dalam Meningkatkan Minat Masyarakat di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 02 Cakru Kencong Jember”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, vol 3, 2022, 31.
<https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>
- Raharjanto Tri, *Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Prespektif Merit Sistem Indonesia*. Sumatra Barat: CV . Azka Pustaka, 2022.
- Setyowati Eko Dyah, Sri Kartika Sari A, Yani Antariksa, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publisng, 2019.

- Setiawaty Tetty, Gunadi Tjahjono, Ichsan Fahmi, “Meningkatkan Efektifitas Belajar Mahasiswa Menggunakan Pembelajaran E-Larning”, *Jurnal Sperto*, 6, No 1. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/spektro/article/download/11917/5457>
- Sismiati, Syarifuddin Sulaiman, Andi Muhammad Rudhan, Armi Bakar, *Buku Ajar Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. CV. Green Publisher Indonesia, 2024.
- Sofyan Tsauri, *Sumber Daya Manusia Intregatif*. Jember: IAIN Jember Pres, 2017.
- Sri Wahyuningsih, *Metode Penelitian Studi Kasus (Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi dan Contoh Penelitiannya)*. Madura: UTM Press, 2013.
- Sudiro Achmad, Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2025.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, cv, 2013.
- Syuhud, Achmad Farid. “Spiritual Education as a Strategic Contribution of Higher Education in Building Future Global Civilization”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4, vol 6, (2025), 398. <http://al-adabiyah.iain-jember.ac.id/>
- Siti Uswatun Khasanah, Sabrina Putri Fanisa, Shilfiana Amelia Putri, Syunu Trihantoyo, Nuphanudin Nuphanudin. “Mekanisme Promosi dan Demosi dalam Pengembangan Karir Guru di SMA Labschool UNESA 1”, *Journal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2, No 3, 2024. https://www.researchgate.net/publication/382920954_Mekanisme_Promosi_dan_Demosi_dalam_Pengembangan_Karir_Guru_di_SMA_Labschool_UNESA_1
- Suhardi Muhammad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Indonesia, 2022.
- Sofiah Nur Iradawati, Hafidulloh, Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, Kegiatan Guru yang Termasuk Pengembangan Promosi. Yogyakarta : Bintang Pustaka Mandiri, 2021.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Siffa Layyinatul Oktavia, *Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Masa Pandemi (Studi Kasus di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara)*. Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2021.

Suriadi, Rabiyyatul Jasiyah, Irmawati Sri Agustin, Tungga Bhimadi Karyasa, Munawaroh, Mugi Puspita, Budi Harno, Dyanasari, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Adab, 2021.

Suwignyo Muhammad Prayogo, Siti Aminah, Abdullah. "Strategi Positioning dalam Peningkatan Daya Saing Lembaga", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, vol 1, (2022), 43.
<https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>

Titi Afiva Maharani, Muhammad Junaidi, "Pengembangan Media Ular Tangga Digital Pembelajaran Bahasa Jawa Kelas 3 MI Miftahululum Wonosobo Banyuwangi", 2, vol 6, 2025.
<https://akselerasi.uinkhas.ac.id/index.php/aksel/article/view/840/117>

Peraturan Perundang-undangan. Peraturan, *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional*, (Jakarta : 2023)

Widane Ketut, "Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menganalisis Soal Ulangan Dan Daya Serap Melalui Workshop Di SMP Negeri 9 Palangka Raya Tahun Pelajaran 2020/2021", *Jurnal, Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya*, 22, No 2, 2023.
<https://journal.umpr.ac.id/index.php/anterior/article/download/5074/3143/19617>

Wardah Iklimatul, Tati Fauziah, Hasmiana Hasan, Israwati. "Kreativitas Guru Dalam Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri 14 Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3, No 2, 2018.
<https://jim.usk.ac.id/pgsd/article/viewFile/8559/3587>

Waritsman Arsyil, Hastina R. "Kreativitas Guru Dalam Mengajar Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di MA Madinatul Ilmi DDI Siapo", *Jurnal Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1, No 2, 2020.
https://ojs.umada.ac.id/index.php/nusantara_umada/article/viewFile/128/126

Yestianti Kiki Dea, Nabila Zahwa. "Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar", *Jurnal Pendidikan dasar*, 4, No 1, 2020.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia/article/download/515/425/>

Zunaidah, Dididik Susetyo, Muhammad Ichsan Hadjri, *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press, 2020.

Zawawi M. Ilmil, Zainal Abidin, “Strategi Pemasaran Madarasah Ibtidaiyah di Jember Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, vol 3, 2022.
<https://leaderia.uinkhas.ac.id/index.php/ldr/issue/view/5>



Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Moh Hamzah Maulana
Nim : 212101030074
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institusi : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 30 September 2025
Saya yang Menyatakan


Moh Hamzah Maulana
NIM. 212101030074



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jln. Mataram, No. 01 Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates – Kab. Jember, Kode Pos : 68136
Telp. (0331) 487550, Faxh. (0331) 427005, Website: <http://ftik.uinkhas-jember.ac.id>

MATRIK PROPOSAL SKRIPSI

<u>JUDUL</u>	<u>VARIABEL</u>	<u>SUB VARIABEL</u>	<u>INDIKATOR</u>	<u>SUMBER DATA</u>	<u>METODE PENELITIAN</u>	<u>FOKUS PENELITIAN</u>
<u>Iplementasi</u> <u>Pemberian</u> <u>Kompensasi</u> <u>Non Finansial</u> <u>Dalam</u> <u>Meningkatkan</u> <u>Kineja Guru</u> <u>Di Madarasah</u> <u>Aliyah Negri 4</u> <u>Banyuwangi</u>	<u>Kompensasi</u>	1. <u>Pelatihan</u>	a. <u>Diklat</u>	<u>Data Primer</u>	1. <u>Pendekatan</u>	1. <u>Bagaimana Implementasi</u>
	<u>Non</u>		b. <u>Workshop</u>	– <u>Kepala</u>	<u>Penelitian:</u>	<u>Pemberian Kompensaasi</u>
	<u>Finansial</u>		c. <u>Seminar</u>	<u>Madarasah</u>	<u>Kualitatif</u>	<u>Non Finansial Dalam</u>
		2. <u>Promosi</u>		– <u>Wakil Kepala</u>		<u>Meningkatkan Kinerja Guru</u>
			a. <u>Jabatan</u>	<u>Madarasah</u>	2. <u>Jenis Penelitian :</u>	<u>Dengan Menggunakan</u>
			b. <u>Kepangkatan</u>	– <u>Guru</u>	<u>Deskriptif</u>	<u>Pelatihan di Madarasah</u>
				– <u>Siswa</u>	3. <u>Teknik</u>	<u>Aliyah Negeri 4</u>
	<u>Kinerja</u>	1. <u>Efektivitas</u>	a. <u>Peran Guru</u>		<u>Pengumpulan</u>	<u>Banyuwangi?</u>
	<u>Guru</u>	<u>Pembelajaran</u>	b. <u>Peran Orang</u>	<u>Data Sekunder</u>	<u>Data: Wawancara,</u>	2. <u>Bagaimana Implementasi</u>
			<u>Tua</u>	– <u>Wawancara</u>	<u>Observasi,</u>	<u>Pemberian Kompensaasi</u>
			c. <u>Peran</u>	– <u>Observasi</u>	<u>Dokumentasi.</u>	<u>Non Finansial Dalam</u>
			<u>Masyarakat</u>	– <u>Dokumentasi</u>		<u>Meningkatkan Kinerja Guru</u>
		2. <u>Kreativitas</u>	a. <u>Keterampila</u>		4. <u>Analisis Data:</u>	<u>Dengan Menggunakan</u>
		<u>dalam</u>	n		<u>Kondensasi Data,</u>	<u>Promosi di Madarasah</u>
		<u>Mengajar</u>	b. <u>Pengetahuan</u>		<u>Penyajian Data,</u>	<u>Aliyah Negeri 4</u>
			c. <u>Perencanaan</u>		<u>Penarikan</u>	<u>Banyuwangi?</u>
			<u>Mengajar</u>		<u>Kesimpulan.</u>	

Lampiran 3

INSTRUMEN WAWANCARA

**JUDUL SKIPSI: IMPLEMENTASI PEMBERIAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU DI MADARSAH ALIAH
NEGRI 4 BANYUWANGI**

NAMA : MOH HAMZAH MAULANA

NIM: 212101030074

Fokus	Instrumen	Informan	pertanyaan
Gambaran Obyek Penelitian	1. Sejarah 2. Visi, Misi, Tujuan 3. Struktur Organisasi 4. Data Guru dan Tenaga Kependidikan 5. Data Siswa 6. Data Sarpras 7. Pencapaian Prestasi Madrasah lainnya	Kepala Madrasah Dan Wakil Kepala Madarasah	1. Bagaimana sejarah berdirinya MAN 4 Banyuwangi? 2. Apa Visi, Misi, Tujuan MAN 4 Banyuwangi? 3. Bagaimana Struktur organisasi MAN 4 Banyuwangi? 4. Bagaimana Kondisi kualifikasi dan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah MAN 4 Banyuwangi? 5. Kondisi sarpras di MAN 4 Banyuwangi? 6. Bagaimana hasil pencapaian prestasi Madrasah yang pernah diraih MAN 4 Banyuwangi?

Lampiran 4

HASIL WAWANCARA

Nama : Muhammad Hamzah

NIM : 212101030074

Judul : Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan

Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
a) Pelatihan	1. Diklat	a. Apa pendapat anda tentang manfaat pentingnya diklat terhadap kinerja guru?	Kepala Madrasah	Kepala madrasah sangat mendukung dengan diadakannya diklat sebab dengan adanya diklat bisa memperbarui memory (photografik memory) lewat pengalaman diklat diharapkan para pendidik dapat mengingat dan menambah wawasan serta untuk mengupdate diri dan meng upgrade ilmu yang selalu berkembang
		b. Apakah efektif jika diklat itu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Waka Kurikulum	Sangat efektif karena dengan diklat para guru mendapatkan wawasan baru untuk mengoptimalkan kinerjanya.
		c. Apakah diklat meningkatkan prestasi siswa?	siswa	Diklat sangat berpengaruh dengan prestasi siswa misalnya guru mengikuti diklat dengan ilmu yang di dapat guru siswa dapat menerapkannya dalam praktik sehari hari

LAMPIRAN 6

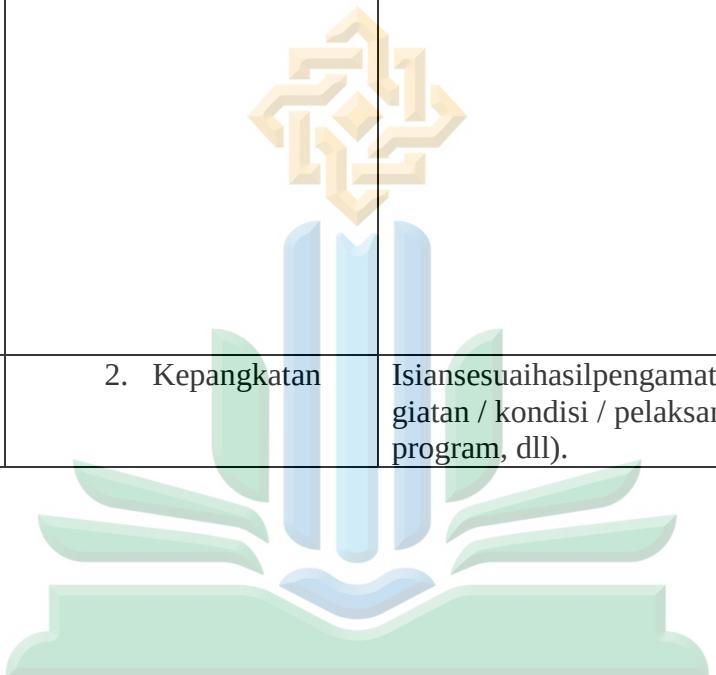
INSTRUMEN OBSERVASI

Peneliti : Moh Hamzah Maulana

Judul : Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

Aspek yang diamati	Indicator	deskripsi
<u>Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi</u>	1. Diklat	Isian sesuai hasil pengamatan (berupa kegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	2. Workshop	Isian sesuai hasil pengamatan (berupa kegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	3. Seminar	Isian sesuai hasil pengamatan (berupa kegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).

Aspek yang diamati	Indicator	deskripsi
<u>Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Menggunakan Promosi di Madrasah Aliyah Negeri 4</u>	1. Jabatan	Isian sesuai hasil pengamatan (berupa kegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	2. Kepangkatan	Isian sesuai hasil pengamatan (berupa kegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL OBSERVASI

Nama : Muhammad Hamzah

NIM : 212101030074

Judul : Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan

Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

SUB VARIABEL	INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
1. Pelatihan	a. Diklat	Diklat di MAN 4 Banyuwangi dilaksanakan secara rutin hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bagaimana diklat bagi guru madrasah tidak hanya memengaruhi individu guru, tetapi juga berpotensi membawa perubahan dalam kualitas pendidikan di madrasah secara keseluruhan. Setelah mengikuti diklat, banyak guru yang lebih terampil dalam merancang pembelajaran yang berbasis kompetensi, serta memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana mengelola kelas yang beragam hal ini bisa di barengi dengan prestasi siwa yang mampu bersaing dengan sekolahan lain secara akademik maupun non akademik.
	b. Workshop	workshop yang dilakukan di madrasah ini berfungsi sebagai ruang pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga mempengaruhi interaksi sosial antar guru, perkembangan pribadi mereka, serta transformasi dalam komunitas madrasah secara keseluruhan. Workshop ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk bertemu, berkolaborasi, dan berbagi pengalaman. Melalui interaksi yang terstruktur dan tidak terstruktur, seperti diskusi kelompok atau sesi berbagi pengalaman, tercipta hubungan yang memperkaya pemahaman mereka tentang pendidikan agama

SUB VARIABEL	INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
	c. seminar	seminar menjadi tempat di mana guru dari berbagai daerah dan latar belakang dapat bertemu dan saling berbagi pengalaman. Di beberapa seminar, kami melihat bagaimana guru yang awalnya hanya mengenal satu atau dua rekan sejawat, akhirnya membangun jaringan yang lebih luas. Mereka saling bertukar teknik pengajaran, berbagi tantangan yang dihadapi dalam mengajar di madrasah, serta mendiskusikan solusi yang bisa diterapkan di sekolah masing-masing
2. Promosi	a. Jabatan	Promosi jabatan sering kali meningkatkan rasa motivasi di kalangan guru. Ketika seorang guru dipromosikan, baik sebagai kepala bidang, wakil kepala sekolah, atau posisi administratif lainnya, mereka merasa dihargai dan diakui oleh institusi. Ini tidak hanya mempengaruhi rasa percaya diri mereka, tetapi juga memberikan dorongan untuk bekerja lebih keras dan mental tanggung jawab yang lebih besar.
	b. kepangkatan	Promosi kepangkatan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik dalam bidang akademik maupun pedagogis. Untuk mencapai promosi, guru diharuskan untuk mengikuti berbagai pelatihan, workshop, seminar, menyelesaikan tugas profesional, dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan. Proses ini mendorong guru untuk belajar dan berkembang secara berkelanjutan. Dengan mempelajari metode pengajaran yang lebih modern, memperdalam pengetahuan tentang mata pelajaran, serta memahami berbagai teknologi pendidikan, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini membawa dampak langsung pada pengalaman belajar siswa yang menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

HASIL INSTRUMEN DOKUMENTASI

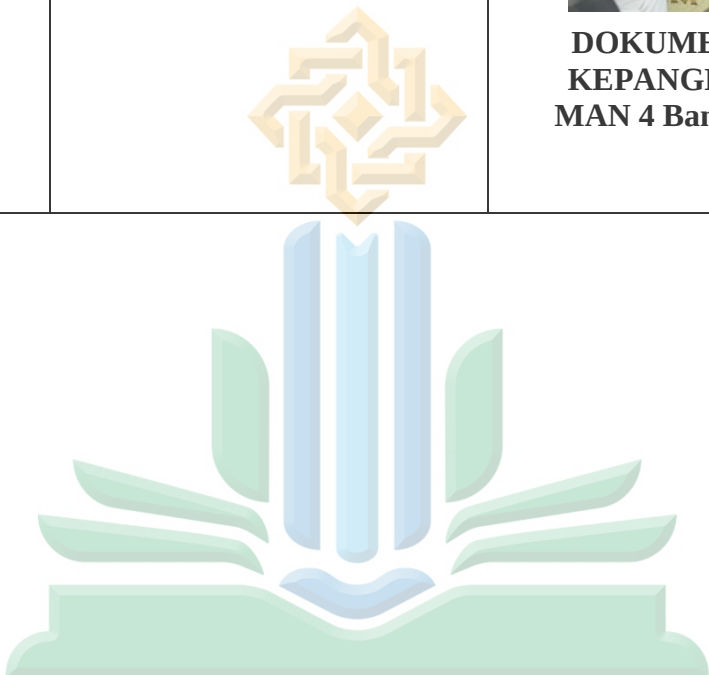
Peneliti : Moh Hamzah Maulana

Judul : Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di Madarasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi

Aspek yang diamati	Indicator	deskripsi
<u>Implementasi</u> <u>Pemberian</u> <u>Kompensaasi</u> <u>Non Finansial</u> <u>Dalam</u> <u>Meningkatkan</u> <u>Kinerja Guru</u> <u>Dengan</u> <u>Menggunakan</u> <u>Pelatihan di</u> <u>Madarasah</u> <u>Aliyah Negeri 4</u> <u>Banyuwangi</u>	1. Diklat 	  DOKUMENTASI DIKLAT MAN 4 Banyuwang
	2. Workshop 	

Aspek yang diamati	Indicator	deskripsi
		 DOKUMENTASI WORKSHOP MAN 4 Banyuwangi
	3. Seminar	 DOKUMENTASI WORKSHOP MAN 4 Banyuwangi
<u>Implementasi</u> <u>Pemberian</u> <u>Kompensaasi</u> <u>Non Finansial</u> <u>Dalam</u> <u>Meningkatkan</u> <u>Kinerja Guru</u> <u>Dengan</u> <u>Menggunakan</u> <u>Promosi di</u> <u>Madarasah</u> <u>Aliyah Negeri 4</u>	1. Jabatan	  DOKUMENTASI JABATAN MAN 4 Banyuwangi

Aspek yang diamati	Indicator	deskripsi
	2. Kepangkatan	 DOKUMENTASI KEPANGKATAN MAN 4 Banyuwangi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 10

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUWANGI MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI Jl. H. Ichsan Kesilir – Siliragung – Banyuwangi Telp. (0333) 711129; Fax. (0333) 711129 Website: man4banyuwangi.sch.id ; Email: man_pesanggaran@yahoo.co.id	
Nomor	: 662/Ma.13.30.04/PP.00.9/05/2025	28 Mei 2025
Lampiran	: -	
Hal	: Penerimaan Penelitian Mahasiswa	
 Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Achmad Siddiq Jember di - Tempat		
 Memperhatikan surat dari Dekan Bidang Akademik Universitas KH. Achmad Siddiq Jember Nomor: B-10699/In.20/3.a/PP.00.9/02/2025 tanggal 24 Februari 2025 tentang permohonan izin penelitian yang akan dilaksanakan oleh: Nama : MOH HAMZAH MAULANA NIM/NIMKO : 212101030074 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam Kami dapat menerima mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi Kab. Banyuwangi selama 1 (satu) bulan yaitu mulai tanggal 2 s.d 30 Juni 2025. Demikian atas kerja samanya diucapkan terimakasih. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ J E M B E R Kepala Madrasah, Imam Syafi'i		
 Token : z4WakfnU		

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA	
	KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUWANGI	
	MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 BANYUWANGI	
	Jl. H. Ichsan Kesilir – Sillragung – Banyuwangi Telp. (0333) 711129; Faximile (0333) 711129 Email: man_pesanggaran@yahoo.co.id	

SURAT KETERANGAN
Nomor: 1131/Ma.13.30.04/PP.00.9/09/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Drs. Imam Syafi'i, M.Pd.I
NIP	: 196808171999031002
Pangkat	: Pembina Tk.I (IV/b)
Jabatan	: Guru Madya / Kepala MAN 4 Banyuwangi Kab.Banyuwangi

Menerangkan dengan sebenarnya:

Nama	: MOH HAMZAH MAULANA
TTL	: Banyuwangi, 7 Juli 2003
NIM/NIMKO	: 212101030074
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

Adalah mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan Universitas KH. Achmad Siddiq (UINKHAS) Jember yang telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Implementasi Pemberian Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 4 Banyuwangi" pada tanggal 2 s.d 30 Juni 2025 di Madrasah Aliyah Negeri 4 Banyuwangi. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B

Kepala,

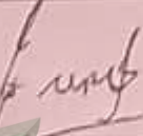
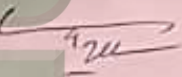
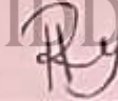
Imam Syafi'i

 Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : czmsNG4A

Lampiran 12

JURNAL PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	HARI/TAGGAL	KEGIATAN	TANDA TANGAN
1.	Senin, 24 Februari 2025	Menyerahkan surat penelitian kepada MAN 4 Banyuwangi (PTSP).	
2.	Selasa, 3 Juni 2025	Mewawancarai kepala sekolah terkait profil sekolah, visi misi, diklat, workshop, seminar, promosi kepangkatan dan promosi jabatan.	
3.	Selasa, 3 Juni 2025	Mewawancarai waka MAN 4 Banyuwangi terkait diklat, workshop, seminar, promosi kepangkatan dan promosi jabatan.	
4.	Kamis, 18 September 2025	Wawancara kepada guru MAN 4 Banyuwangi terkait kompensasi non finansial.	
5.	Kamis, 18 September 2025	Wawancara kepada salah satu siswa MAN 4 Banyuwangi terkait keefektifan dalam pembelajaran.	
6.	Kamis, 18 September 2025	Pengambilan surat selesai penelitian (PTSP).	

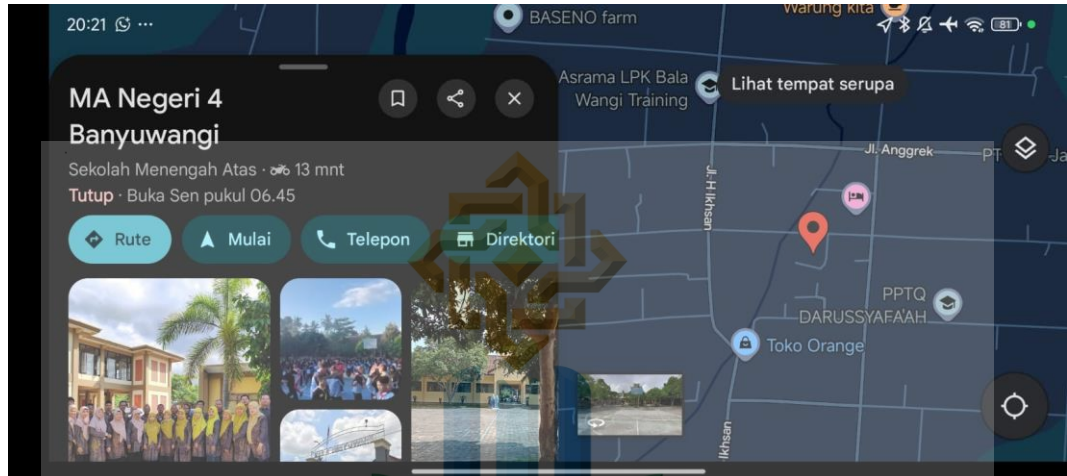
Banyuwangi, 18 September 2025



Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I.

Lampiran 13

DENAH PETA SEKOLAH MAN 4 BANYUWANGI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 14

DOKUMENTASI WAWANCARA



DOKUMENTASI WAWANCARA KEPALA MADARSAH



DOKUMENTASI WAWANCARA WAKA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



DOKUMENTASI WAWANCARA GURU



DOKUMENTASI WAWANCARA SISWA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Moh Hamzah Maulana

Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 7 Juli 2003

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Kebangsaan : Warga Negara Indonesia

Alamat : RT/005, RW/001, Kesilir, Kec. Siliragung Kab. Banyuwangi

Kode Pos : 68488

No. Handphone : 085784166368

Email : hamzahmaulana070703@gmail.com

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Universitas : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

PENDIDIKAN

TK Khodijah 80 : 2009-2010

MI MIftahul Muna : 2010-2016

MTsN 9 Banyuwangi : 2016-2018

MAN 4 Banyuwangi : 2018-2021

S1 UIN KHAS Jember : 2021-2025