



JURNAL AZ ZAHRA: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
(AZ ZAHRA JOURNAL: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS AND BUSINESS)
p-ISSN XXXX-XXXX | e-ISSN XXXX-XXXX
Home Page: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/azzahra>

PENGARUH SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN DAN PERDAGANGAN TERHADAP PDRB PERIODE 2006-2021 DALAM PERSPEKTIF PEMBANGUNAN EKONOMI ISLAM DI LAMPUNG TENGAH

¹Alfina Rachmawati,²Lisa Efrina,³Estelle Elora Akbar
^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung

Article History:

Received: xxxx xx, 20xx
Revised: xxxx xx, 20xx
Accepted: xxxx xx, 20xx
Published: xxxx xx, 20xx

Keywords:

Compensation, Performance and
Islamic Economics

*Correspondence Address:

alfinarachmawati534@gmail.com

Abstract: Human resources have an important role in an organization, The demands of the era of globalization and the era of free competition are currently expected by organizations Must have quality, innovative and creative human resources. Because the organization is a network and the decisions of policy successors and Decision. Compensation is used as a performance benchmark with the goal of getting qualified employees, retaining employees and make a good contribution to the organization. This study has two formulations of the problem, namely whether compensation given can improve the performance of employees of Teluk Student Park Junior High School Betung and whether compensation is applied to employees Taman Siswa Teluk Betung Junior High School is in accordance with Islamic Economics. While the purpose of this study is to find out the compensation in improving the performance given to teachers at Taman Siswa Teluk Junior High School Betung, to find out the Islamic Economic view of giving compensation to teachers at Taman Siswa Teluk Betung Junior High School, Bandar City Lampung and to determine the effect of compensation on teacher performance at Taman Siswa Teluk Betung Junior High School The results showed that compensation in improving teacher performance can be said to be effective. influences include; Teachers communicate well, are more responsible with their work, teachers are more disciplined in carrying out their duties, for better attendance. The compensation given to employees of Taman Siswa Teluk Betung Junior High School is in accordance with what is taught by Islamic Economic theories.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (profit oriented). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal. (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022)

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam

rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Akbar 2023)

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya akan memberikan imbalan sesuatu kepada karyawannya jika kinerja mereka dipandang baik oleh perusahaan. Oleh karenanya setiap karyawan dituntut untuk bisa memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Disini terdapat hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya. Adapun yang dimaksud kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat diperlukan dan berpengaruh dalam kinerja karyawan hal ini adalah kinerja guru. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya kompensasi bisa menumbuh kembangkan kinerja guru. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁷ Dalam hal ini kinerja guru yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Kinerjanya yang baik tentu saja akan membawa perubahan dan kemajuan dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Yayasan Pendidikan Taman Siswa menyelenggarakan pendidikan sekolah tingkat menengah pertama (SMP), yang mana pada saat ini dipimpin. (Muhammad 2020)

KERANGKA TEORITIK

Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai sistem kerja, maksudnya adalah bahwa di dalam setiap aktifitas suatu organisasi perlu memiliki kerjasama harmonis,

melalui prosedur kerja. Untuk mencapai keharmonisan kerja maka seluruh tenaga kerja perlu memiliki dorongan untuk bekerja, kerjasama dan koordinasi.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mengarah pada terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, maka guna dan hasil tiap unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki fungsi-fungsi yang terkandung dalam manajemen yang meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Koordinasi
4. Pengarahan
5. Motivasi
6. Komunikasi
7. Kepemimpinan
8. Penanggung jawaban
9. Pengambilan keputusan
10. Pengawasan dan pengendalian

Penjelasan disebutkan diatas bahwa sesuatu yang dikelola oleh manajemen adalah sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumberdaya alam dapat dikatakan sebagai objek sedangkan sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai subjek dari manajemen

Manajemen Sumber Daya Insani Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Efrina 2019)

Kompensasi

Pengertian kompensasi Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkankeluhan - keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan. 8 Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut undang-undang, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Ramadhan 2019)

Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Fungsi dan Tujuan kompensasi

Fungsi Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsinya ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi maka semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktifitas kerja karyawan
Jika produktifitas karyawan baik dan banyak kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil (Muhammad 2020)

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Joko Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan Ambar Teguh Sulistiyani juga mengartikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan

yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama. Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan moral atau etika. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.(Ristanti and Handoyo 2020)

METODE

Metode penelitian merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran fakta-fakta. Metode dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat esensial, sebab dengan adanya

metode akan mempermudah dalam penelitian (Sugiyono; 2020)

Di tinjau dari sifatnya maka yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini dilakukan secara sistematis terhadap data yang ada di lapangan, sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan dengan cara menggunakan metode ilmiah. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala, keadaan atau kelompok tertentu. Menurut Sugiyono, penelitian deskriptif adalah: metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam kaitan penelitian ini menggambarkan apa adanya tentang hal-hal yang berkenaan dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Dalam kaitan penelitian ini populasinya adalah seluruh guru dan karyawan yang ada di Sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung berjumlah 38 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Tahapan Sistem Kompensasi Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung kota Bandar Lampung

Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi di suatu organisasi harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan Taman Siswa juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan

Kepegawaian Yayasan Taman Siswa sebagaimana diungkapkan (Muin 2019).

Sistem kompensasi yang ada di SMP Taman Siswa telah berjalan selama 20 Tahun dan terus dilakukan perbaikan. Awalnya dulu seluruh guru dan pegawainya yang ada di SMP Taman Siswa bergabung di SMP Taman Siswa dengan komitmen untuk mencari ridha Allah dengan pengabdian ikut berjuang di jalan pendidikan dan juga mengimplementasikan keilmuan yang dimiliki. Namun pada waktu evaluasi tahunan yang dilaksanakan di SMP Taman Siswa ditemukan kendala ada beberapa guru yang hadir terlambat ke sekolah atau kadang tidak hadir karena harus melaksanakan pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan keluarga. SMP Taman Siswa tidak mampu mengikat guru tersebut karena belum ada aturan yang baku dalam mengatur personalia yang ada serta belum ditetapkan sebuah sistem dalam memberikan penghargaan kepada guru.

Dulu guru setiap bulannya hanya menerima gaji saja, tanpa ada perhitungan yang jelas terkait beban kinerja yang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut pengurus melakukan musyawarah untuk mengatasi kendala yang ada dengan membuat aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa yang di dalamnya juga mengatur kompensasi dan kesejahteraan yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya agar guru tidak lagi harus mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan dan fokus melaksanakan layanan kepada peserta didik. Dari pemaparan di atas latar belakang adanya sebuah sistem dalam Yayasan Taman Siswa ditujukan untuk mengikat guru yang ada agar dapat memenuhi kinerja beban mengajar dan memberikan rasa keadilan dalam penetapan kompensasi bagi guru. Harapannya guru tidak lagi mencari pekerjaan sampingan di luar lembaga untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan

keluarganya dan fokus dalam upaya layanan terhadap peserta didik. Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Nyi. Setyorini, S.Pd selaku guru di SMP Taman Siswa. Dirinya bergabung di SMP Taman Siswa sejak tahun 2002 hingga saat ini. Pada awal bergabung dirinya memiliki motivasi untuk menyumbangkan ilmu pengetahuannya dalam bidang pendidikan. Pada waktu itu dirinya belum berkeluarga, sehingga beban ekonomi masih bergantung pada orang tua (Warisno 2020). Namun sejak 2004 dirinya berkeluarga dan beban ekonomi yang harus ditanggung dirinya mulai berfikir untuk mencari tambahan penghasilan di luar mengajar agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Terkadang dirinya terlambat hadir ke sekolah dan bukan tidak memenuhi jam mengajar karena harus menunaikan pekerjaan di luar mengajar. Namun sejak diberlakukannya aturan kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru dirinya merasa cukup bekerja sebagai pengajar. Dirinya tidak perlu mencari pekerjaan lain di luar tugas sebagai seorang guru.

Tahapan Kompensasi di SMP Taman Siswa

Penetapan kompensasi bagi guru di SMP Taman Siswa mengacu pada Yayasan Taman Siswa dengan tahapan-tahapan yang telah dibakukan. Tahapan awal bergabung menjadi guru di SMP Taman Siswa dilaksanakan seleksi dan persyaratan agar dapat menjadi pegawai yang mengacu pada aturan kepegawaian sebagaimana yang ketentuan Bab II sebagai berikut:

a. Seleksi Pegawai 1 Nyi. Setyorini, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 04 Desember 2017 2 Dokumentasi Aturan Kepegawaian Yayasan SMP Taman Siswa 2017 109

1) Perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarakan melalui informan, media massa cetak dan elektronik.

2) Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus yayasan Taman Siswa berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut:

a) Seleksi administrasi

b) Wawancara

c) Uji kelayakan dalam waktu minimal satu pekan dan maksimal sampai dua pekan.

d) Uji magang pegabdian dalam waktu minimal enam bulan dan maksimal satu tahun.

3) Materi seleksi meliputi: komitmen diri, sikap, keterampilan, kompetensi tugas.

4) Setiap guru yang lolos tes seleksi wajib menandatangani surat kontrak kerja dan standar kelayakan personalia Taman Siswa.

5) Setelah mengikuti seluruhan proses seleksi, selanjutnya akan diturunkan surat keputusan tentang hasil seleksi.

6) Calon guru yang diterima mendapatkan surat keputusan sebagai pegawai kontrak dan yang tidak diterima dapat mengajukan lamaran baru untuk mengikuti proses seleksi pegawai mulai dari awal.

Ketetapan kepegawaian di SMP Taman Siswa berdasarkan pada ketentuan status pegawai yayasan. Penjelasan bapak Ki. Subur menerangkan pada unit SMP Taman Siswa terdapat 3 jenis pegawai yaitu guru dengan status pegawai tetap, guru dengan status kontrak, guru dengan status honorer. Penetapan status guru ditentukan oleh Badan Pengurus Yayasan Taman Siswa sesuai dengan beban kerja dan amanah yang ditanggungnya. Setiap guru dengan status guru tetap memiliki jam kerja selama 40 jam per minggu, guru dengan status kontrak memiliki jam kerja sebanyak 36 jam per minggu dan guru dengan status honorer beban kerjanya 30 jam per minggu. masing-masing guru akan terus dipantau kinerjanya dan apabila kinerja yang ditunjukkan memenuhi kriteria, maka guru tersebut berhak diusulkan oleh kepala sekolah untuk dapat menaikkan status kepegawaianya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang

ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaianya (Muttaqin 2018)

Analisis Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi

Penetapan aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa yang berlaku pula untuk guru SMP Taman Siswa Teluk Betung dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja pendidik. Kehadiran guru dalam memberikan layanan bagi murid lebih baik dibandingkan dulu sebelum ditetapkan aturan. Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam menjalankan tugas. Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

Dalam realisasi kinerja yang diterapkan di SMP Taman Siswa Teluk Betung mendapat perhatian dari pihak yang menjadi target utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang meningkat. Pelaksanaan seperti di ruang lingkup organisasi SMP Taman Siswa Teluk Betung ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat dibalik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak kepada seluruh aktifitas yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin yang ada.

Kinerja yang dimaksud diatas yakni kinerja yang ditunjukan cukup memberikan dampak positif untuk jalannya organisasi secara keseluruhan, hasil dari wawancara dan observasi peneliti. Pihak pemimpin mempunyai peran yang besar untuk tingkat kinerja yang maksimal, dapat dibuktikan juga apabila dibandingkan sebelum adanya

kompensasi dengan setelah adanya kompensasi tingkat kehadiran guru semakin baik sehingga produktifitas dapat tampak dari perilaku guru dan karyawan yang ada.

Uraian diatas menunjukkan adanya produktifitas pihak guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung dengan adanya perilaku yang sudah ditunjukkan bukan tidak mungkin akan memberikan dampak budaya organisasi yang baik. Sehingga budaya organisasi yang sudah terbentuk akan berjalan secara terus-menerus. Apabila disertai adanya kompensasi yang sudah berjalan dengan syarat adanya kontrol dari pihak sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung terlebih dalam konsep islam memandang kinerja yang dicontohkan.

Analisis Ekonomi Islam tentang Pemberian kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung. Kadangkadang para pihak manajemen dan pihak pimpinan memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya. Umumnya mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Begitu juga bentuk kompensasi di sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung dengan cara penyalur yang direalisasikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, dengan adanya tingkat kinerja yang lebih baik. Peran pemberian kompensasi dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sebab tanpa pemberian kompensasi yang layak maka dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi

berpengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Besar balas atas kompensasi yang diberikan oleh karyawan telah ditentukan dengan kinerja yang sudah ditunjukkan secara keseluruhan meningkat. Adapun kompensasi yang diberikan di Sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi apabila mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih giat. Kompensasi secara tidak langsung berupa liburan, asuransi, potongan harga untuk anak yang sekolah di lingkungan Perguruan Taman Siswa

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja studi di SMP Taman Siswa dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada SMP Taman Siswa Teluk Betung pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik. Pendidik merasa mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya dan termotivasi dengan adanya kompensasi yang berlaku. 2. SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan Perspektif Ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi yaitu dalam contoh Islam memandang seorang buruh sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen. SMP Taman Siswa Teluk Betung akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya)

REFERENCES

- Akbar, Estelee Elora. 2023. "RESTRUKTURISASI PEMBIAYAAN BANK SYARIAH INDONESIA." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 2 (1): 152–57.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 2022. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21 (2): 128–38. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Efrina, Lisa. 2019. "ETOS KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MULTIFINANCE SYARIAH." *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 7 (2): 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>.
- Muhammad, Mahmuda Mulia. 2020. "TRANSAKSI E-COMMERSE DALAM EKONOMI SYARIAH." *El-Iqthisady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, June, 76–86. <https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v2i1.14021>.
- Muin, Fatkhul. 2019. "OTONOMI DAERAH DALAM PERSEPEKTIF PEMBAGIAN URUSAN PEMERINTAH-PEMERINTAH DAERAH DAN KEUANGAN DAERAH." *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* 8 (1). <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.288>.
- Muttaqin, Rizal. 2018. "Pertumbuhan Ekonomi dalam Perspektif Islam Economic Growth in Islamic Perspective," no. 2.
- Ramadhan, Puja Rizqy. 2019. "PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KABUPATEN/KOTA DI SUMATERA UTARA." *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi* 5 (1): 81–87. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2455>.
- Ristanti, Yulia Devi, and Eko Handoyo. 2020. "UNDANG-UNDANG OTONOMI DAERAH DAN PEMBANGUNAN EKONOMI DAERAH." *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)* 2 (1): 115–22. <https://doi.org/10.31002/rak.v2i2.220>.
- Sugiyono;, Prof DR. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. [//digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43).
- Warisno, Andi. 2020. "Implementing A Quality Learning In Schools." *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 5 (1): 1–12.