



ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

¹Nana Murdiana, ²Muslihun, ³Nur Hidayat
^{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 Economy

*Correspondence Address:

nanamardiana655@gmail.com

Abstract: Human resources have an important role in an organization, the demands of the era of globalization and the current era of free competition are expected that organizations must have quality, innovative and creative human resources. Because the organization is a network and decision of the successors of policy and decision making. Compensation is used as a benchmark of performance with the aim of getting quality employees, retaining employees and making a good contribution to the organization

This study has two formulations of the problem, namely whether the compensation given can improve the performance of employees of SMP Taman Siswa Teluk Betung and whether the compensation applied to employees of SMP Taman Siswa Teluk Betung is in accordance with Islamic Economics. While the purpose of this study is to determine compensation in improving performance given to teachers at SMP Taman Siswa Teluk Betung, to find out the views of Islamic Economics regarding compensation to teachers at SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung and to determine the effect of compensation on teacher performance at SMP Taman Siswa Teluk Betung

This study uses qualitative methods, which in a population of 38 employees at SMP Taman Sisiwa Teluk Betung, the determination of samples refers to the theory proposed by Suharsimi Arikunto, data obtained from the results of observation, interviews, and direct documentation with respondents, then analyzed with qualitative methods for the purpose of knowing the provision of compensation in improving teacher performance according to the perspective of Islamic economics

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 the 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. (Warisno 2020)

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 (Amin 2021)

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 menumbuhkan kembangkan kinerja guru.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaatan pekerjaan. 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 (Soleha 2020)

KERANGKA TEORITIK

Manajemen

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Dari pengertian tersebut, ilmu manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sebetulnya, hal ini sudah sering terjadi di kehidupan nyata. Setiap orang juga pasti pernah mempraktikkan ilmu manajemen secara tidak langsung setiap harinya.

Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.(Santika 2019)

Dengan menerapkan ilmu manajemen, diharapkan sesuatu yang sedang dikerjakan dapat selesai tepat waktu dan tanpa ada hal yang menjadi sia-sia. Tujuan tercapai karena terorganisir secara baik.

Fungsi Manajemen

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

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Koordinasi
- d. Pengarahan
- e. Motivasi
- f. Komunikasi
- g. Kepemimpinan
- h. Penanggungungan resi
- i. Pengambilan keputusan
- j. 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 (Hoetoro 2018)

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. 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.

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. (Soleha 2020)

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 (Amshari 2019)

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.

Indikator dalam Kinerja Karyawan Ada enam indikator dalam kinerja

karyawan:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Yulanda 2019)

Konsep Ekonomi Islam Tentang Kompensasi Pengertian Ekonomi Islam

Dalam bahasa Arab istilah ekonomi diungkapkan dengan kata al-‘iqtisad yang berarti kesederhanaan dan kehematan. Menurut Ali Anwar Yusuf ekonomi adalah: “kajian mengenai perilaku manusia dalam hubungannya dengan pemanfaatan sumber-sumber produktif untuk memproduksi barang dan jasa serta usaha mendistribusikannya

Tujuan Ekonomi Islam

Segala aturan yang diturunkan Allah swt dalam system Islam mengarah pada tercapainya kebaikan, kesejahteraan, keutamaan, serta menghapuskan kejahatan, kesengsaraan, dan kerugian pada seluruh ciptaan-Nya. Demikian pula dalam hal ekonomi, tujuannya adalah membantu manusia mencapai kemenangan di dunia dan di akhirat.

Tujuan Ekonomi Islam berdasarkan konsep dasar dalam islam yaitu tauhid dan berdasarkan rujukan pada Al quran dan Sunnah adalah :

- 1.Pemenuhan kebutuhan dasar manusia yaitu papan, sandang, pangan kesehatan dan pendidikan untuk setiap lapisan masyarakat.
- 2.Memastikan kesamaan kesempatan bagi semua orang.
- 3.Mencegah terjadi pemusatan kekayaan dan meminimalkan ketimpangan dana distribusi pendapatan dan kekayaan di masyarakat.
- 4.Memastikan untuk setiap orang kebebasan untuk mematuhi nilai-nilai moral.
- 5.Memastikan stabilitas dan juga pertumbuhan ekonomi.

Kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau reward ompensasi di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sistm yang dipergunakan organisasi dalam memberikan kompensasi atau reward tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain

Hukum Produksi Dalam Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam, banyak ayat dan Hadist yang dapat dijadikan landasan atau dasar hukum produksi, diantaranya terdapat dalam firman Allah SWT.

Ayat ini menjelaskan bahwa (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian(maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur(kepada Yang Mengetahui gaib dan alam nyata) yakni Allah(lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian. Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan dan dianggap sebagai ibadah dan kemalasan dinilai sebagai kerugian. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam.(Ariska and Aziz 2018)

Tujuan Produksi Dalam Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam tujuan utama produksi adalah memaksimalkan masalah, memperoleh laba tidaklah dilarang selama berada dalam bingkai tujuan dan hukum Islam. Tujuan produksi menurut perspektiffiqih ekonomi khalifah mar bin Khatab

Islam juga menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh dalam situasi pasar bersaing sempurna tingkat upah yang adil (ujrah al-misli) terjadi pada tingkat market wage (Tas'ir fi al- 'amal) untuk itulah kebijakan upah tingkat yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini, tetapi ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong pemberi kerja (musta'jir) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini.

Dalam penentuan upah nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial

tingkat market wage pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif, jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (ujrah al-misli). (Amshari 2019)

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono; 2020)

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu untuk menggambarkan situasi atau objek dalam fakta yang sebenarnya, secara sistematis dan karakteristik dari subjek dan objek tersebut diteliti secara akurat, tepat dan sesuai kejadian yang sebenarnya. Adapun jenis penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu “penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya”. Untuk memperoleh data ini penyusun mengadakan penelitian pada Kua Kecamatan Belitang Ogan Komering Ulu Timur (Suharsimi 2020)

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 Ki. Subur sebagai berikut:

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. 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

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 diruang 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 ditunjukkan 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 oleh Nabi Muhammad SAW

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. Kadang-kadang 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 penyalura 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 Prespektif 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

- Amin, Syarkawi M. 2021. "Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat Pada Objek Wisata Kuala Bubon Aceh Barat Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Al-Fikrah* 10 (1): 26–37. <https://doi.org/10.54621/jiaf.v10i1.73>.
- Amshari, M. Muhazil. 2019. "Analisis Biaya Dan Efisiensi Produksi Dalam Ekonomi Islam." *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1 (1): 133–48. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1043>.
- Ariska, Rika, and Abdul Aziz. 2018. "PENIMBUNAN BARANG PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM." *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 3 (2). <https://doi.org/10.24235/jm.v3i2.456>.
- Hoetoro, Arif. 2018. *Ekonomi Mikro Islam: Pendekatan Integratif*. Universitas Brawijaya Press.
- Santika, Ana. 2019. "Pengaruh Islamic Social Reporting Terhadap Profitabilitas (Return on Asset Dan Return on Equity) Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia." *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah* 4 (2): 119–32. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i2.10084>.
- Soleha, Ayu. 2020. "TEORI DASAR-DASAR PEMASARAN." *Jurnal PUSDANSI* 2 (5). <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/198>.
- Sugiyono, Prof DR. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. [//digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43).
- Suharsimi, Arikunto. 2020. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik." *Jakarta: Rineka Cipta* 134.
- Warisno, Andi. 2020. "Implementing A Quality Learning In Schools." *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 5 (1): 1–12.
- Yulanda, Alivia Chesa. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Kopi Arabika (Studi Pada Petani Kopi Arabika Kecamatan Bumiaji Kota Batu)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7 (2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5941>.