



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>

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Yosila Oktari¹, Lutfi Heri Hermawan², Melan Ferdiansyah³

¹⁻³ Universitas Islam Annur Lampung

Keywords: Pemberian kompensasi, Kinerja Guru

***Correspondence Address:**
oktariyossi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan design penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di SMP N 2 Sidomulyo. Sampel yang digunakan sebanyak 38 orang. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa 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 N 2 Sidomulyo 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 N 2 Sidomulyo 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 menajemen. SMP N 2 Sidomulyo akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi terbesar bagi manusia karena pendidikan mampu menciptakan SDM yang handal terampil dan berdaya guna bagi pembangunan bangsa baik pembangunan sumber daya manusia materi dan juga sumber daya alam, dengan demikian pendidikan perlu

dilaksanakan secara nasional regional dan lokal. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang

signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Simatupang 2022). Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dikarenakan dengan kinerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya (Butar-butar 2021). Karena pentingnya pendidikan bagi manusia, maka sebaiknya pemerintah sebagai pengelola pendidikan harus dengan serius menyelenggarakan dan membangun pendidikan yang bermutu karena pendidikan yang bermutu akan menciptakan sumber daya yang bermutu dan sumber daya yang bermutu akan bersinergi pada pembangunan bangsa yang bermutu pula.

Pemerintah sejauh ini telah mengatasi permasalahan yang timbul dan mengevaluasi kebijakan dalam bidang pendidikan namun hingga saat ini belum ditentukan kebijakan yang tepat yang bisa menjawab segala permasalahan tersebut, perkembangan zaman yang begitu pesat membuat pihak pengelola pendidikan harus mempersiapkan sumberdaya yang tangguh yang mampu menjawab perubahan tersebut, perencanaan harus dirancang sedemikian rupa dan manajemen harus dipersiapkan sebaik mungkin agar mampu untuk bersaing di pasar bebas (global) yang semakin ketat

dan berkembang sangat pesat. Oleh sebab itu Madrasah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal harus berbenah diri menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, hal ini tentunya didukung oleh guru yang berkualitas dan berkinerja baik (Anjani et al. 2022).

Membangun sebuah pendidikan yang berkualitas, memerlukan perjuangan dan usaha yang terencana, serta kerja sama dari semua pihak. Guru yang merupakan ujung tombak dalam bidang pendidikan tentunya sangat berperan penting untuk mensukseskan segala bentuk kegiatan yang ada di sekolah, guru berperan sangat penting untuk membentuk watak kepribadian bangsa melalui pengembangan nilai-nilai kepribadian yang diharapkan. Guru adalah agen perubahan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam merubah dan membentuk sikap dan karakter peserta didik, memberi contoh serta menjadi contoh, baik pengetahuan maupun tentang nilai baik buruk, benar salah dan lain-lain. Untuk mencapai itu maka diperlukanlah guru yang berkinerja baik yang mempunyai mutu dan kualitas untuk bisa mengembangkan nilai spiritual, intelektual dan emosional peserta didik (Supriadi, Tui, and Iqbal 2022).

Pentingnya profesionalisme guru adalah memberikan jaminan serta perlindungan bagi kesejahteraan masyarakat umum, meningkatkan profesi pendidikan, dan memungkinkan guru untuk mengembangkan potensi diri keterampilan dan kemampuannya. Guru perlu memiliki keterampilan dan kemampuan khusus agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi adalah serangkaian perilaku dan pengetahuan,

serta keterampilan yang semetinya melekat pada diri dan dihayati serta dikuasai oleh guru dalam rangka menyelesaikan tugas profesionalnya. Kinerja guru adalah elemen terpenting dalam mencapai kesuksesan, dengan penguasaan kompetensi tersebut diharapkan pencapaian tujuan pendidikan Nasional dapat segera terwujud (Warisno 2022).

Keberhasilan seseorang, organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerjanya, ini sejalan dengan pendapat Sinambela. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada kita oleh organisasi, dengan cara yang sah, tanpa melanggar undang-undang (Syahril, Setyaningsih, and Hartati 2022). Sejalan dengan pendapat diatas menurut Masrum prestasi yang terlihat dan kemampuan bekerja evaluasi kinerja guru dapat didasarkan pada seberapa efektif mereka memenuhi tugas atau kewajibannya sebagai guru di sekolahnya. Tujuan guru adalah untuk membantu siswa belajar dan tumbuh, seperti halnya guru di bidang pendidikan dan pengajaran. Kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan dari pelaksanaan tugas yang dibebankan. Kinerja adalah kemampuan kerja baik perorangan maupun kelompok di suatu organisasi (Yasin and Novianti 2021)

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja mereka yang diberikan oleh organisasi atau sekolah yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial,

pada periode yang tetap. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi merupakan hasil timbal balik atas kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada sekolah. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada guru (Apriliyani and Meilani 2021).

Kompensasi adalah apa yang seorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi menurut penulis adalah pemberian balas jasa kepada guru atas kinerjanya di sekolah. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi guru yang memungkinkan sekolah memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan gurunya. Bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah (Aisyah 2019).

Kinerja berasal dari pengertian performance, adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Pianda 2018). Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang guru. Banyak definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru

merasa kesejahteraan material dan spritual terpenuhi. Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dengan penuh semangat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi: Motivasi Kinerja Guru, Etos Kinerja Guru, Lingkungan Kinerja Guru (Dina et al. 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Aristika n.d.). 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 (Nasution 2023). Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala, keadaan atau kelompok tertentu (Maria Swiethenia Demangalu 2022). Sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 38 orang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dokumentasi, wawancara dan observasi. Penelitian dilakukan di SMP Negeri 2 Sidomulyo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Tahapan Sistem Kompensasi Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo kota Bandar Lampung

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 Negeri 2 Sidomulyo juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo sebagaimana diungkapkan Ki. Subur sebagai berikut:

Sistem kompensasi yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo telah berjalan selama 20 Tahun dan terus dilakukan perbaikan. Awalnya dulu seluruh guru dan pegawainya yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo bergabung di SMP Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo. Dirinya bergabung di SMP Negeri 2 Sidomulyo 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. Hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan Nyi. Setyorini, S.Pd adalah sebagai berikut:

“Dahulu rasanya berat mengajar sebagai seorang guru. Walaupun awalnya saya setelah lulus kuliah ingin mengabdikan ilmu yang saya miliki dibidang pendidikan. Dahulu waktu awal saya jadi guru saya masih bujang, sehingga saya tidak memiliki tanggungan ekonomi bagi keluarga. Saya merasa senang dapat mengajarkan ilmu yang saya miliki dan itu saya harapkan dapat menjadi amal kebaikan bagi saya. Namun sejak tahun 2004 saya menikah, saya harus berusaha menghidupi istri saya, dan setahun kemudian lahir anak kami sehingga beban ekonomi kami masih bertambah. Saya tidak mungkin menggantungkan ekonomi dari orang tua. Sehingga pada waktu itu saya mengambil sikap untuk mencari pekerjaan lain selain mengajar yang mampu menopang ekonomi keluarga. Namun kecintaan saya pada mengajar tidak ingin saya tinggalkan sehingga saya harus menjalani beberapa pekerjaan sekaligus. Dulu saya kadang jadi supir carteran, berjualan apa saja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Pekerjaan yang saya lakukan terkadang membuat saya harus meninggalkan jam mengajar yang seharusnya saya laksanakan. Namun terkadang alasan ekonomi membuat saya tetap harus

menjalani pekerjaan lain. Alhamdulillah setelah yayasan Negeri 2 Sidomulyo menetapkan aturan kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru saya merasa terbantu dalam pemenuhan ekonomi keluarga. Sehingga saya meninggalkan pekerjaan saya yang lain dan sekarang saya fokus untuk mengajar dan memberikan layanan pendidikan bagi murid.

Tahapan Kompensasi di SMP Negeri 2 Sidomulyo

Penetapan kompensasi bagi guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo mengacu pada Yayasan Negeri 2 Sidomulyo dengan tahapan-tahapan yang telah dibakukan. Seperti yang dituturkan oleh bapak Ki. Subur sebagai berikut:

“Sebelum mengatur kompensasi sekolah menetapkan kebutuhan guru yang ada untuk menjadi tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Sidomulyo. Dahulu tahun 2000 kami memiliki 8 orang guru dengan jumlah murid 71. Ini dirasakan cukup untuk memberikan layanan kepada murid dengan perbandingan jumlah guru. Walaupun kadang ada guru yang ijin tidak hadir dengan berbagai alasan namun masih dapat digantikan oleh guru yang lain. Namun seiring dengan kemajuan sekolah murid kami bertambah banyak dan jumlah guru tidak mampu memenuhi layanan bagi peserta didik. Sehingga kami mengajukan kepada ketua Yayasan agar dapat menambahkan personalia guru di SMP Negeri 2

Sidomulyo. Beberapa orang menjadi guru dan dilakukan seleksi untuk dapat menjadi guru. Tahapan seleksi mengikuti ketentuan dari yayasan Negeri 2 Sidomulyo. Guru yang diterima harus memenuhi syarat-syarat menjadi seorang guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo dibuktikan dengan menandatangani komitmen pegawai. Tingkatan kepegawaian juga mengacu kepada aturan yang berlaku”.

Tahapan awal bergabung menjadi guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo dilaksanakan seleksi dan persyaratan agar dapat menjadi pegawai yang mengacu pada aturan kepegawaian sebagaimana yang ketentuan Bab II sebagai berikut:

a. Seleksi Pegawai

- 1) Perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarakan melalui informan, media massa cetak dan elektronik.
- 2) Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus yayasan Negeri 2 Sidomulyo 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.
 - e) Materi seleksi meliputi : komitmen diri, sikap, keterampilan, kompetensi tugas.
 - f) Setiap guru yang lolos tes seleksi wajib menandatangani surat kontrak

kerja dan standar kelayakan personalia Negeri 2 Sidomulyo.

g) Setelah mengikuti seluuruh proses seleksi, selanjutnya akan diturunkan surat keputusan tentang hasil seleksi.

h) 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.

i) Persyaratan Pegawai

Syarat menjadi seorang guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo ditetapkan sebagai berikut:

- 1). Pendidikan : Sekurang-kurangnya berijasah S1
 - 2). Kepribadian
 - 3). Beragama Islam dan non Islam
 - 4). Memiliki loyalitas dan integritas terhadap Yayasan Negeri 2 Sidomulyo.
 - 5). Sehat jasmani dan mental
 - 6). Berakhlak Karimah
 - 7). Pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
 - 8). Jujur, semangat, disiplin dan mandiri
 - 9). Senantiasa berproses meningkatkan kualitas ilmu dan prestasi kerja.
 - 10). Tidak terlibat tindak kriminal, merokok dan narkoba
- 3) Adminsitratif
- a) Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi :
 - b) Foto Copy ijazah dan transkrip yang telah dilegalisir
 - c) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar

- d) Identitas diri (KTP atau KK) yang masih berlaku
- e) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)
- f) Surat pernyataan tidak menjadi pengurus partai politik
- g) Pegawai honorer yang mengajukan diri menjadi pegawai kontrak harus mengikuti seleksi sebagaimana calon pegawai baru dan mendapat persetujuan kepala unit kerja/amal usaha masing-masing.
- h) Apabila ternyata dikemudian hari data yang dipakai sebagai pertimbangan pengangkatan pegawai ternyata palus atau tidak benar, maka status dan hak pegawai yang bersangkutan dinyatakan gugur.

Ki. Subur menuturkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Seluruh pegawai sebelumnya telah melewati tahap seleksi dan telah memenuhi persyaratan yang di-kualifikasikan sehingga dapat menjadi guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo. Selanjutnya setelah diterima akan ditetapkan status kepegawaiannya sesuai ketentuan dalam aturan kepegawaian”.

Dari pemaparan tersebut diketahui setelah pelamar melakukan seleksi dan telah memenuhi persyaratan sesuai yang ditentukan serta dinyatakan diterima menjadi guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo selanjutnya akan ditetapkan status kepegawaiannya. Ketentuan dalam kepegawaian di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo tertuang dalam buku aturan kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo pasal 3 sebagai berikut: Jenis pegawai yang ada di Yayasan Negeri 2

Sidomulyo adalah terbagi sebagai berikut :

- a. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pensiun.
- b. Calon pegawai tetap adalah pegawai kontrak yang diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk menjalani masa uji coba menjadi Pegawai Tetap dengan batas waktu minimal 2 (dua) tahun anggaran.
- c. Pegawai kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi serta dapat diusulkan menjadi calon pegawai tetap jika memenuhi persyaratan.
- d. Pegawai Kontrak Tugas adalah Kader binaan Negeri 2 Sidomulyo yang ditugaskan untuk mengabdikan di unit kerja dan/atau amal usaha untuk masa pengabdian 5 (lima) tahun yang telah melakukan penanda tanggan masalah kesepakatan pengabdian dengan Badan Pengurus yang selanjutnya secara otomatis menjadi calon pegawai tetap.
- e. Pegawai honorer adalah pegawai yang diangkat oleh Pimpinan/ Kepala/ Ketua Unit Lembaga atau Amal Usaha berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang

lagi serta dapat diusulkan menjadi pegawai kontrak jika memenuhi persyaratan.

Ketetapan kepegawaian di SMP Negeri 2 Sidomulyo berdasarkan pada ketentuan status pegawai yayasan. Penjelasan bapak Ki. Subur menerangkan pada unit SMP Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 kepegawaiannya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaiannya. Seperti yang disampaikan kepada peneliti berikut ini:

“Pada unit SMP Negeri 2 Sidomulyo ada 3 status kepegawaian sesuai dengan ketentuan yayasan yaitu status guru tetap, guru kontrak dan guru honorer. Penetapan ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh badan pengurus Yayasan Negeri 2 Sidomulyo. Setiap

guru dengan status guru tetap memiliki jumlah jam kerja selama 40 jam per minggu, guru dengan status kontrak memiliki jam kerja 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 kepegawaiannya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaiannya”.

Mengenai status kepegawaiannya juga diungkapkan oleh Ki. Aidit Gunadi yaitu penetapan status kepegawaian berdasarkan kepada kriteria yang mampu dipenuhi oleh seorang pegawai seperti tertera di bawah ini :

“Pada setiap unit usaha di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo penetapan pegawai mengacu pada ketentuan atauran kepegawaian. Pegawai yang mampu memenuhi kriteria dapat menduduki sebuah status kepegawaian berdasarkan kinerjanya. Setiap unit jenis pegawai berbeda tidak semua unit harus ada 5 status kepegawaian. Pegawai yang menunjukkan kerja yang baik dapat dipertimbangkan oleh badan pengurus untuk naik status kepegawaiannya”

Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi

Penetapan aturan kepegawaian

Yayasan Negeri 2 Sidomulyo yang berlaku pula untuk guru SMP Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo mendapat perhatian dari pihak yang menjadi target utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang meningkat. Pelaksanaan seperti diruang lingkup organisasi SMP Negeri 2 Sidomulyo ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat dibalik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak kepada seluruh aktifitas yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarnakan 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo terlebih dalam konsep islam memandang kinerja yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yakni,

- 1) *Shiddiq* (jujur), memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
- 2) *Amanah* (terpercaya). *Amanah* artinya terpercaya atau dapat dipercaya. Dalam keseharian, seseorang yang memiliki karakter ini ia berlaku jujur, memiliki moral yang baik, komitmen pada tugas dan kewajiban.
- 3) *Fathanah* (cerdas/ bijaksana). *Fathanah* adalah cerdas, pandai, atau pintar. Seseorang yang memiliki karakter ini, ia memiliki penalaran yang baik, kearifan, bijak dalam keputusan, kemampuan mengambil berbagai realitas (hikmah) dari fenomena yang dihadapi.
- 4) *Tabligh* (menyampaikan). *Tabligh* adalah menyampaikan wahyu atau risalah dari Allah SWT kepada orang

lain. Seseorang yang memiliki karakter ini ia menyampaikan kebijakan secara terbuka, melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan mempunyai sifat terbuka (transparan).

Analisis Ekonomi Islam tentang Pemberian kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo 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 me-

ningkat. Adapun kompensasi yang diberikan di Sekolah SMP Negeri 2 Sidomulyo 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 Negeri 2 Sidomulyo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja studi di SMP 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 N 2 Sidomulyo 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 N 2 Sidomulyo 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 N 2 Sidomulyo akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada SMP N 2 Sidomulyo yang sudah membantu peneliti sehingga terselasainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. 2019. *Kompensasi Dan Komitmen Guru*. PGRI Prov kalbar dan Yudha English Gallery.
- Anjani, Tarisa, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azkia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana, and Imron Fauzi. 2022. "KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA MENGAJAR." *AL-IBRAH* 7(2):45–62.
- Apriliyani, Sofi, and Rini Intansari Meilani. 2021. "Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 6(2):177–90.
- Aristika, Ayu. n.d. "Comparative Study of Curriculum In Amt (Advanced Mathematical Thinking) Learning Models In Indonesia And Australia." 148–51.
- Butar-butur, Frendi. 2021. "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Smp Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar."
- Dina, Arfah, Dendi Yohanda, Julia Fitri, Masrifatul umnia Hakiki, and Sukatin Sukatin. 2022. "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Edukasi Nonformal* 3(1):149–58.
- Maria Swiethenia Demangalu, Diana. 2022. "Pengelolaan Dana Desa Tahun 2019-2021 (Penelitian Deskriptif Di Kampung Waninggap Miraf, Distrik Tanah Miring, Kabupaten Merauke, Provinsi Papua."
- Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Harfa Creative.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Simatupang, Marhisar. 2022. "Passion for Teaching Sebagai Moderator Terhadap Pemberian Kompensasi Dan Loyalitas Kerja Guru Honorer Di Karawang." *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi* 20(01).
- Supriadi, C., Sutardjo Tui, and A. R. Iqbal. 2022. "Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Yayasan Babul Khaerul Barana Dikabupaten Jeneponto." *Master of Management Journal* 3(1):242–51.
- Syahril, Sulthan, Rina Setyaningsih, and Suci Hartati. 2022. "PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PESAWARAN." 01(03):778–87.
- Warisno, Andi. 2022. "Konsep Mutu Pembelajaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Attractive: Innovative Education Journal* 4(1):310–22.
- Yasin, Muhammad, and Ratika Novianti. 2021. "Implementasi Media Whatsapp Dalam Pembelajaran Era Pandemi Covid-19." *An Nida*.