

Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)

¹ **Orin Aristina**

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, Teacher

Performance, Islamic Economics

***Correspondence Address:**

orinaristina@gmail.com

Abstract :

Compensation is used as a performance benchmark the goal of getting quality employees, retaining employees and make a good contribution to the organization. The aim of the research is to find out internal compensation improve the performance given to teachers at Taman Siswa Teluk Middle School Betung, to find out the Islamic Economics view regarding giving compensation to teachers at Taman Siswa Teluk Betung Middle School, Bandar City Lampung and to determine the effect of providing compensation on teacher performance at Taman Siswa Teluk Betung Middle School. This research uses qualitative methods, in its population as many as 38 employees at Taman Sisiwa Teluk Betung Middle School, sample determination referring to the theory put forward by Suharsimi Arikunto, data was obtained from the results of observations, interviews and direct documentation with respondents, then analyzed using qualitative methods for the purpose of knowing Providing Compensation to Improve Teacher Performance According to Perspective Islamic economics. The research results show that compensation increases Teacher performance can be said to be effective. influences include; Teachers communicate well, more responsible with their work, teachers are more disciplined in carrying out their duties, for better attendance.

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.

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 (Jackson, 2004).

Kompensasi merupakan istilah

yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter (Riniwati, 2016).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balasan jasa atau kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi adalah sebagian penting dari organisasi atau perusahaan. Karena mencerminkan upaya organisasi atau untung mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai terutama bagi pegawai honorer karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka diantara para pegawai sendiri (Adhi, 2017).

Kompensasi sendiri dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung (Financial) dan tidak langsung (Non Financial), Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain itu kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tidak langsung meliputi

tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang kan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawannya yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan di SMP Taman Siswa Teluk Betung didapatkan bahwa kinerja tenaga guru, staff dan karyawan di yayasan pendidikan tersebut sudah cukup baik. Adapun informasi yang diperoleh mengenai kompensasi bahwa pembayaran kompensasi atau upah terhadap karyawan mengalami keterlambatan paling lama tiga bulan. Tentunya ini akan mempengaruhi kinerja para karyawan di SMP Taman Siswa.

Berdasarkan pada pamaran di atas maka pada penelitian peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)”.

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan (Wahid, 2019).

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah (Wijayanto, 2013) Menurut Mary Parker Follet Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Ernie & Saefullah, 2005).

Menurut George R. Terry manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah di temukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 2008).

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. Penanggungungan resi
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 (Gitosudarmo & Indriyo, 2011).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Dessler dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM (Kasmir, 2016).

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan di implementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. Menurut Wheelen, Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan manajerial yang mengarah kepada penyusunan strategistrategi efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan analisa (Assauri, 2012)

Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang

telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dalam bukunya Yoyo Sudaryo dkk, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sudaryo et al., 2018).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan bayar misalnya, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang yang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau pun gaji periodic desain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, 2016). Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap suatu balas jasa atau ekuivalen.

Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Banyak

manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguhsungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
 - a. Motivasi kerja meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga memotivasi karyawan untuk terus bekerja.
 - b. Semangat kerja meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin semangat bekerja. Upaya untuk melakukan 28 pekerjaan pekerjaan yang baik dilakukan dengan penuh semangat.
3. Kinerja karyawan meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
4. Konflik kerja dapat dikurangi Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan sehingga semua karyawan semakin bekerja sama dengan kompak.
5. Memberikan rasa aman Artinya dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan.
6. Memberikan rasa kebanggaan Artinya pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.
7. Proses kegiatan berjalan dengan lancar Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan (Kasmir, 2016).

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hadari Nawawi secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung Kompensasi langsung adalah Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Gejala dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau

berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodick (mingguan, bulanan dan tahunan). Jenis kompensai keuangan dapat berupa:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Komisi
- e. Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah Pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari Natal dan lainlain.

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan:

- a. Tunjangan kesehataan
- b. Tunjangan anak istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkan
- g. Tunjuangan kemahalan
- h. Tunjangan pendidikan
- i. Tunjangan liburan
- j. Tunjangan hari tua
- k. Tiunjangan hari raya
- l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya (Kasmir & SE, 2016)

3. Insentif
Insentif adalah Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang (Nawawi, 2005).

Kompensasi Menurut Ekonomi Islam

Tenaga kerja dan kompensasinya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi para buruh juga lebih banyak menyangku tuntutan kompensasi. Kompensasi adalah semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja.

Afzalur Rahman mendefinisikan kompensasi ini dengan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dalam sejarah, penghapusan system perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya.

Sejalan dengan itu, semakin lajunya peradaban menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk

terus berkembang perlu mendapat perhatian. Oleh karena setiap orang memiliki profesi yang beragam, misalnya sebagai manajer, akuntan, dokter, guru, dan sebagainya. Jika orang-orang tersebut bekerja dalam suatu perusahaan tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi atau yang lebih dikenal dengan istilah upah atau gaji. Kompensasi juga memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawannya (Wartono, 2019).

METODE

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penulis mengelola data yang dilapangan disusun secara sistematis senggga menjadi suatu kesatuan yang utuh, yang bersifat deskripsif analisis yaitu penulis menggambarkan permasalahan yang ada secara objektif guna mendeskripsikan Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung). Kemudian menganalisa berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan literature yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Mondy dalam Sudaryo dkk, kompensasi adalah total seluruh

imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dalam bukunya Yoyo Sudaryo dkk, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan. Kompensasi di dinas pemuda dan olahraga kabupaten. Sinjai sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kompenasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam pemberian bentuk kompensasi di SMP Taman Siswa Teluk Betung diatur menurut ketetapan yang telah ditentukan dalam aturan kepegawaian Taman Siswa.

kegiatan bagi kepegawaian di Yayasan Taman Siswa mengacu kepada aturan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa. SMP Taman Siswa Teluk Betung mengatur personalia yang ada juga dengan mengacu pada ketetapan di buku aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa.

Bentuk kompensasi yang ditetapkan di SMP Taman Siswa yang tertulis dalam Buku aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa disebutkan dalam pasal 4 tentang definisi lain-lain pada buku aturan Kepegawaian Yayasan Taman Siswa disebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi ini dalam bentuk: a) Gaji adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan

secara rutin setiap bulan terkait status dan golongan pegawai. Seluruh guru yang ada di SMP Taman Siswa mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, pangkat dan masa pengabdian. Semakin tinggi status kepegawaian, pangkat dan lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula ketetapan gaji pokok yang diterima oleh guru. Sebaliknya seorang guru baru yang status kepegawaian masih rendah gaji pokok yang diterima juga rendah. Ketetapan perbedaan gaji pokok yang diperhitungkan aspek pangkat status dan lama masa pengabdian ini menciptakan rasa keadilan bagi guru. Guru yang lebih senior/lama masa pengabdian menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji yang lebih besar dibandingkan dengan guru yang baru. Hal ini menjadi semangat bagi guru-guru baru untuk terus bekerja di SMP Taman Siswa dengan harapan jika masa kerja semakin lama statusnya semakin tinggi tentunya gaji pokok yang diterima semakin tinggi.

b) Tunjangan adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Tunjangan struktural adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural di SMP Taman Siswa. Pada unit di SMP Taman Siswa terdapat struktur jabatan yang terdiri dari :

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Wakil Kepala Kesiswaaan
- 3) Wakil Kepala Bidang Kurikulum
- 4) Wakil Kepala Sarana Prasarana
- 5) Bendahara
- 6) Tata Usaha Bidang Sarana Prasarana (Multimedia, Perpustakaan, Lab. Komputer, Lab IPA dan Koperasi Sekolah)
- 8) Bimbingan

Konseling 9) Wali Kelas 10) Pamong (Guru). 11) Satpam 12) Abdi Karya. seluruh koordinator pada unit di SMP Taman Siswa personalianya ditentukan oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan mempertimbangkan personalia yang dianggap mampu memenuhi kriteria menerima amanah tersebut.

c) Bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterima berupa insentif adalah :

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Biaya Perjalanan Dinas
- d. Tambahan Kerja Lembur
- e. Bentuk lain terkait penambahan kualitas/prestasi kerja,

Insentif menjadi bagian bentuk kompensasi yang diterima guru sebagai tambahan kerja yang dilakukan diluar kewajiban. Insentif bersifat insidentil artinya tidak tetap setiap bulan Insentif ini menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima guru SMP Taman Siswa dalam melakukan kinerja lebih. Insentif diterimakan bagi guru yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan kinerja.

d) Santunan juga menjadi bentuk kompensasi bagi guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung. Santunan diberikan kepada semua guru dengan jumlah yang berbeda disesuaikan dengan status kepegawaian guru. Jika guru memiliki status sebagai guru tetap maka jumlah santunan yang diterima ada 8. Namun semakin rendah status pegawai guru maka santunan yang diterima juga akan semakin dikit.

Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya. (Taufiq, 2004).

para karyawan harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika bisnis Islam, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuannya. Selain itu, hal penting yang perlu diperhatikan adalah selalu meningkatkan keterampilannya. Hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, Selalu berusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, Menghasilkan karya yang terbaik, Bekerja dengan kesalahan nol, Mengikuti acara pelatihan. (Djakfar, 2008).

Pada masa Khalifah Umar RA, gaji pegawai di sesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Apabila disertai adanya kompensasi yang sudah berjalan dengan syarat adanya kontrol dari pihak Dinas

Pemuda dan Olahraga terlebih dalam konsep Islam memandang kinerja yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yakni: a) Shiddiq (Jujur), memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. b) Amanah (Terpercaya), artinya terpercaya atau dapat dipercaya. c) Fatanah (Cerdas/Bijaksana), artinya cerdas, pandai, atau pintar. d) Tabligh (Menyampaikan), artinya 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).

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung,

Peran pemberian kompensasi dalam 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 Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi.

Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut

Perspektif Ekonomi Islam Sekolah Menengah Pertama sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Teluk Betung

KESIMPULAN

penerapan pemberian kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung telah diatur sesuai dengan peraturan pemda sinjai yang penerimaannya kompensasi pokok itu tiga bulan sekali dan untuk kompensasi setiap kegiatan yang diikuti itu diterima sekali setelah kegiatan selesai.

Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan perspektif ekonomi islam dalam pemberian kompensasi yaitu dalam contoh islam memandang seorang buru sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadaanya walaupun hanya karyawan biasa. Pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya.

REFERENCES

- Adhi, L. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Assauri, S. (2012). *Strategic Marketing: Sustaining Lifetime Customer Value*. Rajawali Pers.
- Ernie, T. S., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. kencana.
- Gitosudarmo, & Indriyo. (2011). *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jackson, M. dan. (2004). *Human Resource Management*. Selemba Empat.
- Kasmir, K. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group. Prenada Media Group.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*.
- Wahid, A. (2019). *Penerapan Manajemen Risiko Pemasaran Pada Industri Pengelolaan Daun Cengkeh Di Desa Samaturu'e Kecamatan TELulimpoe Kabupaten Sinjai [Phd Thesis]*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Wartono, P. G. (2019). *Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Wijayanto, D. (2013). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.

