

Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam¹ **Zaenab Ambarwati**

Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Compensation, Islamic Economic

***Correspondence Address:**

Zaenabambarwati01@gmail.com

Abstract :

Teachers, in carrying out their duties and responsibilities as educators and teachers, have the right to earn income above the minimum standard of living and social welfare guarantees. Guaranteeing teacher welfare can be done by providing rewards for services rendered in the form of an appropriate compensation system. This research aims to explore compensation systems such as salaries, allowances and rewards in ensuring the welfare of teachers in one of the junior high schools. This research uses a qualitative approach which is descriptive analysis with a case study type. Informants were determined using a purposive sampling method and the informants in this research were the School Principal, Teachers and Salary Treasurer. Data collection used three methods, namely, interviews, observation, and documentation. The collected data was analyzed using an interactive analysis model. The research results show that the compensation system given to teachers will increase teachers' enthusiasm for teaching, the compensation system provided is in the form of financial compensation and incentives. The overall compensation received by teachers meets the minimum living standards set in the school area. Based on Islamic economic analysis, junior high schools are in accordance with Islamic economics which takes into account the circumstances and needs of teachers

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negaranya. Seperti yang dikatakan Dr. Kartini Kartono menyatakan bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan. Ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan (Aprijon, 2014).

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Guru adalah cermin keteladanan bagi anak didiknya dan dengan segala kemampuannya memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada anak didik dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati (Ottu & Tamonob, 2021). Profesi untuk menjadi seorang guru adalah pilihan mulia yang tidak hanya dijadikan sebagai lapangan pekerjaan tetapi juga merupakan

pengabdian diri kepada negara sebagai bentuk keterlibatan dalam mewujudkan cita-cita bangsa untuk mencerdaskan kehidupan masyarakatnya sebagaimana tertulis dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Kualitas suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik (guru), meskipun guru bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan, tetapi guru memegang peranan penting dalam pembentukan kualitas dan kuantitas pembelajaran (Aisyah & Chisol, 2020). Sumber daya lain yang tersedia dengan memadai akan menjadi kurang berarti apabila tidak didukung dengan kualitas guru yang baik, sehingga kualitas guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas dan menjadi penentu sukses dan gagalnya suatu pendidikan.

Dalam hal ini, guru /pengajar/ pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, sangat menentukan kinerja guru.

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.

Ekonomi Islam dapat dipahami sebagai ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam (Titin, 2022). pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan (Ikit, 2015). Selain itu ekonomi Islam juga merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang perilakunya diatur berdasarkan aturan agama Islam dan didasari tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun Islam (Ama, 2016).

Kebijakan mengenai kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang seringkali diperbincangkan di Indonesia. Sebagai sebuah profesi, menjadi guru diyakini sebagai mata pencaharian yang secara sosial budaya terhormat dan secara ekonomi mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari. Namun demikian, hal tersebut nampaknya belum dirasakan oleh para guru yang masih memiliki status sebagai guru honorer. Nasib guru honorer terus menjadi topik perbincangan saat ini, guru honorer seakan tidak dianggap di negeri ini.

Berdasarkan latar belakang

masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonimomi Islam”.

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2003).

kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2002).

Menurut Handoko (2004) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja

para karyawan adalah melalui kompensasi.

bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

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.

Jenis Kompensasi

1. Kompensasi finansial, Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Yang termasuk dalam jenis kompensasi finansial ini adalah gaji atau upah, bonus, premi, tunjangan kesehatan, asuransi dan sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan
2. Kompensasi non-finansial,

Kompensasi non-finansial disediakan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non finansial adalah penyediaan program layanan bagi karyawan yang ingin menciptakan kondisi kerja dan lingkungan yang menguntungkan, seperti program pariwisata, penyediaan fasilitas kantin atau kafetaria, penyediaan tempat ibadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga dan sebagainya.

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

- a. Tunjangan kesehatan
 - b. Tunjangan anak istri
 - c. Tunjangan perumahan
 - d. Tunjangan kendaraan
 - e. Tunjangan komunikasi
 - f. Tunjangan kelangan
 - 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).

Tujuan Kompensasi

1. ikatan kerja sama
2. kepuasan kerja

3. pengadaan efektif
4. motivasi
5. menjamin keadilan
6. disiplin
7. pengaruh serikat pekerja
8. pengaruh pemerintah.

Menurut Hasibuan (2016) program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku.

Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

1. tingkat upah dan gaji yang berlaku;
2. tuntutan serikat pekerja
3. produktivitas
4. kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. peraturan perundang-undangan. Sedangkan penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan diantaranya suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat karyawan, produktivitas, kemampuan untuk membayar, berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, serta kendala-kendala pemerintah

Sistem pembayaran kompensasi

1. Sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem hasil (output), besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.
3. Sistem borongan, besar kompensasi berdasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan (Siahaan & Meilani, 2019).

Pengertian Ekonomi Islam

ekonomi islam menurut istilah (terminologi) terdapat pengertian beberapa ahli ekonomi Islam yaitu ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan ketuhanan. Monzer Kahf memberikan pengertian ekonomi Islam dengan kajian tentang proses dengan penangguhan kegiatan manusia yang berkaitan dengan produksi, distribusi dan konsumsi dalam masyarakat muslim.

Selain itu masih banyak para ahli yang memberikan definisi tentang apa itu ekonomi Islam. Sehingga ekonomi Islam dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku individu muslim dalam setiap aktivitas ekonomi syariahnya harus sesuai dengan ketentuan syariat Islam dalam rangka mewujudkan dan menjaga maqasid syariah (Agama, jiwa, akal, nasab dan harta).

Nilai-Nilai Dasar Ekonomi Islam

Menurut Ahmad Saefuddin, ada beberapa nilai yang menjadi sumber dari dasar sistem ekonomi Islam, antaranya:

1. Kepemilikan, Pemilikan terletak pada kepemilikan pemanfaatannya dan bukan menguasai secara mutlak terhadap sumber-sumber ekonomi. Pemilikan terbatas pada sepanjang umurnya selama hidup di dunia, dan bila orang itu mati, harus didistribusikan kepada ahli warisnya menurut ketentuan Islam. Pemilikan perorangan tidak diperbolehkan terhadap sumber-sumber yang menyangkut kepentingan umum menjadi hajat hidup orang banyak.(Saefuddin, 2015)

2. Keseimbangan, nilai yang pengaruhnya terlihat pada berbagai aspek tingkah laku ekonomi muslim, misal kesederhanaan, berhemat, dan menjauhi pemborosan. Terutama dalam menjauhi konsumerisme, dan menjauhi pemborosan. Nilai dasar keseimbangan ini selain mengutamakan kepentingan dunia dan kepentingan akhirat, juga mengutamakan kepentingan perorangan dan kepentingan umum, dengan dipeliharanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.
3. Keadilan, Keadilan berarti kebebasan bersyarat akhlak Islam Keadilan harus ditetapkan disemua fase kegiatan ekonomi, baik kaitannya dengan produksi maupun konsumsi, yaitu dengan aransemen efisiensi dan memberantas keborosan ke dalam keadilan distribusi ialah penilaian yang tepat terhadap faktor-faktor produksi dan kebijaksanaan harga hasilnya sesuai dengan takaran yang wajar dan ukuran yang tepat atau kadar yang sebenarnya.

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 menyangkut 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).

Ekonomi Islam Bersifat Rabbaniyah

ekonomi Islam adalah ekonomi Rabbaniyah (ketuhanan), karena titik berangkatnya dari Allah, tujuannya mencari ridha Allah dan cara-caranya tidak bertentangan dengan syariat-Nya. sesungguhnya semua aktivitas ekonomi manusia pada hakekatnya adalah pelaksanaan dari ketundukannya pada

perintah Allah dan usaha untuk ber-taqarrub (mendekatkan diri) pada Allah. Kedua, ekonomi dalam pandangan Islam, bukanlah tujuan. Tetapi merupakan kebutuhan bagi manusia dan sarana yang lazim agar bisa hidup dan bekerja untuk mencapai tujuannya yang tinggi. Ekonomi merupakan sarana penunjang baginya dan menjadi pelayan bagi aqidah dan risalahnya. Aqidah adalah suatu sistem Islam.

sifat ekonomi Islam yang Rabbani adalah pengawasan internal atau hati nurani, yang ditumbuhkan oleh iman di dalam hati seseorang muslim, dan menjadikan pengawas bagi dirinya. Adanya konsep perwakilan (istikhlaf) dalam harta Allah. Sesungguhnya seluruh harta baik yang ada di langit dan di bumi, ada pada manusia maupun alam adalah kepunyaan Allah SWT (Beik, 2016).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif dengan jenis studi kasus dengan tujuan untuk mengeksplorasi sistem kompensasi yang diberikan kepada guru (Miles, 2014). Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang cocok untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai suatu kejadian nyata di lapangan mengenai sistem kompensasi yang diberikan kepada guru. metode analisa data deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subyek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya.

Penelitian lapangan atau penelitian

kasus bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Penelitian dilakukan secara langsung di lapangan untuk menemukan suatu kenyataan yang ada di masyarakat (Sudaryoni, 2018).

Teknik analisis data adalah suatu uraian tentang cara-cara analisis, yaitu kegiatan mengumpulkan data kemudian untuk selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis yang sifatnya kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang berusaha untuk mengembangkan konsep, pemahaman teori dan kondisi lapangan dan berbentuk deskripsi. Penelitian kualitatif ini suatu penelitian yang mendeskripsikan melalui bahasa non-numerik dalam konteks dan paradigma alamiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomomi Islam

Berdasarkan data penelitian mengenai kompensasi dan disiplin kerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama di Bandar Lampung tersebut, dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan. Kompensasi 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 Sekolah Menengah Pertama di Bandar Lampung.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diketahui balas jasa atau

kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai. Adanya pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan seorang pegawai akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik yang salah satu caranya adalah dengan mentaati peraturan yang diberlakukan oleh organisasi tempatnya bekerja.

Pendapat di atas juga sejalan dengan pendapat Singodimenjo dalam Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

Seluruh guru yang ada di SMP 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 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. Pada unit di SMP 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)
7. Bimbingan Konseling
8. Wali Kelas
9. Pamong (Guru).
10. Satpam
11. Abdi Karya. seluruh koordinator pada unit di SMP 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.

Singodimenjo dalam Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempegaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan suatu perusahaan dapat memepengaruhi tegaknya disiplin seorang karyawan, karena dengan besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berusaha membalas kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut dengan mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan demikian mereka juga dapat memepertahankan kompensasi yang akan diterima selanjutnya.

Analisis Pemberian Kompensasi Menurut Ekonomi Islam

Pada tinjauan teori telah dijelaskan mengenai definisi kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Sedangkan penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standard kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berdasarkan definisi kinerja dan penilaian kinerja tersebut dapat diklasifikasikan menjadi (1) proses untuk mengukur prestasi kerja, (2) berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, (3) membandingkan sasaran (hasil kerjanya)

dengan persyaratan deskripsi pekerjaan selama periode tertentu.

Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja serta kesucian akidah. Dalam kaitannya dengan kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam, dapat disimak bagaimana perintah Alquran dan Hadis Rasulullah saw.

Allah Swt mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Di dalam hadis al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah Saw bersabda: “Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu.” (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan). Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah Swt terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan selain dari itu, yang kesemuanya adalah amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-Nya yang lain. Serta amanah yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba yang lainnya, seperti titipan dan selanjutnya, yang kesemuanya adalah amanah yang

dilakukan tanpa pengawasan saksi. Itulah yang diperintahkan Allah untuk ditunaikan. Barangsiapa yang tidak melakukannya di dunia ini, maka akan dimintai pertanggungjawabannya di hari Kiamat.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak Sekolah Menengah Pertama 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 berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi.

Dari pembahasan di atas, jelaslah terdapat hubungan yang erat antara agama dengan kinerja. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di SMP Bandar Lampung, kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan karyawan. Kompensasi yang memadai dan adil tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja tetapi juga mendorong kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Dengan demikian, kompensasi yang tepat menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja

Kinerja pegawai diukur berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan standar kualitatif dan kuantitatifnya. Penilaian kinerja mencakup pengukuran hasil kerja sesuai peraturan dan deskripsi pekerjaan. Dalam Islam, Allah menilai usaha dan amal umat-Nya, memberikan pahala bagi yang taat dan siksa bagi yang melanggar. Di SMP, kompensasi yang adil seperti gaji, bonus, dan komisi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara agama dan kinerja menunjukkan bahwa usaha yang baik dan sesuai ajaran agama akan mendapatkan balasan yang setimpal, baik secara spiritual maupun material

REFERENCES

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 2(13). <https://doi.org/109>. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Ama, F. (2016). *Ekonomi Islam*. UHAMKA PERS.
- Aprijon. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan Bangkinang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 13(1), 88–101. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Menara/article/view/844/804>
- Beik, I. S. (2016). *Ekonomi Pembangunan Syariah*. PT. Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Prenhallindo.
- Handoko, H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ikut. (2015). *Akuntansi Penghimpunan Dana Bank Syariah*. Deepublish.
- Miles, & H. (2014). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. In *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*.
- Ottu, M. D., & Tamonob, P. (2021). *Profesi Guru adalah Misi Hidup*. adab. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yNpVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=Profesi+G%0Auru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--%0Atattsv60&redir_esc=y#v=onepage&q=Profesi+Guru+adalah+Misi+Hidup&f=false
- Saefuddin, A. M. (2015). *Studi Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*. Media Dak'wah dan LIPPM.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sudaryoni, D. (2018). *Metode Penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan mix method*. Rajawali pers.
- Titin, T. (2022). Konsep Dan Peran Strategis Ekonomi Syariah Terhadap Isu

Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi-Qu*,
12(2), 210.
<https://doi.org/10.35448/jequ.v12i2.17500>

