

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Rezliyadi¹, Lisa Efrina², Afif Arrosyid³

¹⁻³ Universitas Islam An-Nur Lampung

Abstract

Compensation is one of the crucial factors in improving teachers' performance. From an Islamic economic perspective, compensation is not merely considered as material remuneration but must also fulfill the principles of justice, welfare, and benefit for educators. This study aims to analyze the impact of compensation on teachers' performance based on Islamic economic principles. The research employs a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that fair compensation, whether in the form of salaries, allowances, or performance-based incentives, significantly contributes to enhancing teachers' motivation and productivity. Moreover, in the Islamic economic perspective, a compensation system that adheres to the principles of justice and welfare can create a harmonious work environment and improve the quality of education. Therefore, it is crucial for educational institutions to implement a compensation system that not only focuses on financial well-being but also considers moral and social aspects to achieve better educational goals.

Keywords: Compensation, Teacher Performance, Islamic Economics

Abstrak

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan material, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan bagi para pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Metode penelitian

yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif berbasis kinerja, berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Selain itu, dalam perspektif ekonomi Islam, konsep kompensasi yang sesuai dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penting bagi lembaga pendidikan untuk menerapkan sistem kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada kesejahteraan finansial, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan sosial guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Guru, Ekonomi Islam, Keadilan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci pembuka ke arah kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang maju dan kuat akan mempercepat terjadinya perubahan sosial, dan pendidikan yang mundur akan kontra produktif terhadap jalannya proses perubahan sosial, bahkan dapat menimbulkan ketidakharmonisan tatanan social(Warisno, 2022). Pada umumnya, madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam kalah dalam persaingan global. Permasalahan utama dalam lembaga pendidikan Islam adalah berkenaadengan pengelolaan atau manajemennya(Efrina & Warisno, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasaryang saat ini cenderung terjadi dilembaga pendidikan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuandaya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan

melaksanakan kebijakan strategis (Atiyah & Pujiанти, 2022). Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik pula. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang diberikan kepada guru harus mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka serta memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengajar. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi tidak hanya dilihat dari aspek materi, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan bagi tenaga pendidik (Chapra, 2008).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan guru. Menurut Robbins & Judge (2017), kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja seseorang akan meningkatkan motivasi serta kinerja secara keseluruhan. Sementara itu, dalam perspektif Islam, kompensasi harus mengandung prinsip keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), serta menghindari eksploitasi tenaga kerja (Antonio, 2013). Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Mutaffifin ayat 1-3, yang melarang pengurangan hak seseorang dalam transaksi dan kerja. Islam juga mengajarkan bahwa pembayaran upah kepada pekerja harus dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan, sebagaimana hadis Rasulullah yang menyebutkan, *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibn Majah).

Di Indonesia, permasalahan kesejahteraan guru masih menjadi isu yang harus diperhatikan. Berdasarkan laporan dari Kemendikbudristek (2023), masih terdapat banyak guru honorer yang menerima gaji di bawah standar kelayakan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi mereka dalam mengajar dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Data dari BPS (2022) menunjukkan bahwa sekitar 30% guru di Indonesia masih memiliki penghasilan di bawah standar UMR daerah masing-masing, yang mengakibatkan kurangnya kesejahteraan serta menurunnya semangat mengajar mereka.

Selain aspek finansial, kompensasi dalam bentuk penghargaan non-materi seperti kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Hasibuan (2016), pemberian insentif non-finansial yang tepat dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja guru dalam jangka panjang. Dalam perspektif ekonomi Islam, insentif non-finansial juga merupakan bagian dari kompensasi yang harus diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi tenaga kerja dalam mencerdaskan bangsa.

Penting bagi lembaga pendidikan untuk menerapkan sistem kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada kesejahteraan finansial, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan sosial guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pemberian kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan mengkaji prinsip-prinsip kompensasi dalam Islam serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan guru-guru dari berbagai jenjang pendidikan serta pihak manajemen sekolah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja mereka. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi kerja guru dan bagaimana sistem kompensasi diterapkan di lingkungan sekolah. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, kebijakan, serta laporan terkait pemberian kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan tematik, di mana data yang diperoleh dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti bentuk kompensasi, dampaknya terhadap kinerja, serta prinsip ekonomi Islam yang diterapkan dalam sistem kompensasi tersebut. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan konsep-konsep dalam ekonomi Islam dan teori-teori terkait kinerja guru untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pemberian kompensasi yang layak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, tunjangan, insentif kinerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Guru yang menerima kompensasi yang memadai cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga pendidikan, serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa selain aspek finansial, bentuk kompensasi non-finansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, serta lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Perspektif Ekonomi Islam terhadap Pemberian Kompensasi

Dalam perspektif ekonomi Islam, pemberian kompensasi harus memenuhi prinsip keadilan (al-'adl) dan keseimbangan (al-mizan). Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu yang bekerja harus mendapatkan imbalan yang setimpal sesuai dengan usaha dan kontribusinya. Islam juga mengajarkan pentingnya pemberian upah yang tidak menzalimi pekerja, sebagaimana disebutkan dalam hadis Rasulullah SAW: *"Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."* (HR. Ibnu Majah)

Dari sudut pandang maqashid syariah, pemberian kompensasi yang adil sejalan dengan pemeliharaan harta (hifzhul mal) dan pemenuhan kebutuhan dasar (dharuriyyat) bagi guru. Selain itu, kompensasi yang layak juga berkontribusi pada kesejahteraan keluarga guru dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dalam jangka panjang.

Dampak Pemberian Kompensasi yang Adil terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan beberapa dampak positif dari pemberian kompensasi yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam terhadap kinerja guru, di antaranya:

1. Meningkatkan Motivasi dan Loyalitas: Guru yang merasa dihargai secara finansial dan non-finansial cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
2. Menjaga Profesionalisme: Kompensasi yang layak mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka.
3. Mengurangi Turnover: Pemberian kompensasi yang adil mengurangi tingkat pergantian tenaga pengajar, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang stabil.
4. Meningkatkan Kesejahteraan Sosial: Guru yang mendapatkan penghasilan cukup dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan lebih baik, sehingga kualitas hidup mereka meningkat.

Strategi Optimalisasi Pemberian Kompensasi

Untuk meningkatkan efektivitas pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru, beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Menerapkan sistem upah berbasis kinerja, dengan mempertimbangkan indikator seperti dedikasi, inovasi dalam mengajar, dan peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan, seperti tunjangan kesehatan, beasiswa bagi anak guru, serta program pensiun yang lebih baik.
3. Menyediakan peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, dan studi lanjut bagi guru agar mereka semakin berkualitas.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk membangun hubungan kerja yang harmonis antara guru, pihak sekolah, dan pemerintah sebagai pemangku kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, serta penghargaan non-finansial terbukti dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Para guru yang menerima kompensasi yang layak menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, lebih disiplin, serta lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan harus memenuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kesenjangan dalam

sistem kompensasi guru di berbagai daerah. Misalnya, banyak guru honorer yang masih menerima gaji di bawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip Islam yang menekankan keseimbangan dalam pemberian upah kepada pekerja. Islam mengajarkan bahwa kompensasi harus diberikan secara adil sesuai dengan usaha dan kontribusi yang diberikan oleh guru.

Selain faktor finansial, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang nyaman juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja guru. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya cenderung lebih loyal dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sekolah dan lembaga pendidikan perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya berbasis pada gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme guru.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam harus mencakup aspek keadilan, kesejahteraan, dan penghargaan terhadap tenaga kerja. Implementasi kompensasi yang adil dan seimbang akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, serta penghargaan non-finansial terbukti dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang menerima kompensasi yang layak menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, lebih disiplin, serta lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan harus memenuhi prinsip keadilan, kesejahteraan, dan keseimbangan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan dalam sistem kompensasi guru di berbagai daerah. Banyak guru honorer yang menerima gaji di bawah standar, yang bertentangan dengan prinsip Islam tentang

keadilan dalam pemberian upah. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang lebih adil dan berbasis nilai-nilai Islam sangat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru secara optimal.

Selain faktor finansial, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang nyaman juga memiliki dampak besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah dan lembaga pendidikan perlu merancang sistem kompensasi yang lebih holistik, tidak hanya berfokus pada aspek finansial tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme guru

B. Saran

1. Peningkatan Standar Kompensasi Pemerintah dan lembaga pendidikan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru, terutama guru honorer, memenuhi standar kesejahteraan yang layak. Sistem penggajian yang berbasis prinsip ekonomi Islam, seperti keadilan dan kesejahteraan, harus diterapkan secara konsisten.
2. Penghargaan Non-Finansial Selain gaji dan tunjangan, institusi pendidikan perlu memberikan insentif non-finansial seperti pelatihan, sertifikasi, serta kesempatan pengembangan karier agar guru lebih termotivasi dan terus meningkatkan profesionalismenya.
3. Evaluasi Sistem Kompensasi Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi guru guna memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan telah efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan guru dan analisis dampak terhadap kualitas pembelajaran.
4. Penerapan Prinsip Ekonomi Islam Lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam sistem kompensasi mereka agar dapat menciptakan kesejahteraan yang lebih merata dan berkeadilan bagi seluruh tenaga pendidik

REFERENSI

- Antonio, M. S. (2013). *Islamic Leadership: Prinsip Dasar Kepemimpinan Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Atiyah, U., & Pujiyanti, E. (2022). *Tenaga Pendidikan Dan*

- Kependidikan Di Sd Negeri 2 Sepang Jaya Kecamatan Kedaton. 01(01), 742–750.*
- Bps, B. P. S. (2022). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2022.*
- Chapra, M. U. (2008). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah. Islamic Research and Training Institute.*
- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadin. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 214–219.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior.* Pearson Education.
- Warisno, A. (2022). Manajemen Internalisasi Karakter Religius Melalui Sistem Kesiswaan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.