

Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam

¹ **Tri Supriyadi**

¹ Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Kompensasi, kinerja guru

***Correspondence Address:**

Yadit3412 @gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan desain 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 penyelesaian dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik. Pendidik merasa mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan dan termotivasi dengan adanya pembaruan yang berlaku; 2) SMP N 2 Sidomulyo sudah sesuai dengan Perspektif Ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi yaitu dalam contoh Islam memandang seorang buruh sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan selaknya dan perlu dihargai keadannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen. SMP N 2 Sidomulyo akan berusaha lagi mewujudkan sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pembayaran dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi terbesar bagi manusia karena pendidikan mampu menciptakan SDM yang 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.(Situmorang et al., 2022)

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 kontribusi yangPersaingan memperebutkan pangsa pasar yang sangat ketat seperti sekarang ini membuat para pelaku usaha harus mengkaji pendekatan strategi pemasarannya, tidak hanya mengandalkan produk yang berkualitas dan harga yang bersaing, tetapi di dukung juga oleh upaya-upaya dalam mempromosikan produk atau jasa yang dihasilkan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.(Rosilawati, 2021)

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh 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.(Tulillah, 2023)

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. Karena pentingnya pendidikan bagi manusia, maka sebaiknya pemerintah

sebagai pengelola pendidikan harus dengan serius menyelenggarakan dan membangun pendidikan yang berkualitas karena pendidikan yang berkualitas akan menciptakan sumber daya yang berkualitas dan sumber daya yang berkualitas akan bersinergi pada pembangunan bangsa yang berkualitas pula.(Marsita & Imaniyati, 2017)

Pemerintah sejauh ini telah mengatasi permasalahan yang timbul dan menyebarkan kebijakan dalam bidang pendidikan namun hingga saat ini belum menentukan kebijakan yang tepat yang bisa menjawab segala permasalahan yang disebutkan, perkembangan zaman yang begitu pesat membuat pihak pengelola pendidikan harus mempersiapkan sumber daya yang tangguh yang mampu menjawab perubahan tersebut, perencanaan harus dirancang sedemikian rupa dan manajemen harus dipersiapkan sebaik mungkin agar mampu bersaing di pasar bebas (global) yang semakin ketat dan berkembang sangat pesat.(Ismail, 2017)

Pentingnya profesionalisme guru adalah memberikan jaminan serta melindungi 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 diharap pencapaian tujuan pendidikan Nasional.

Keberhasilan seseorang, organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan

tergantung pada kinerjanya ,ini sejalan dengan pendapat Sinambela. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kewewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada kita oleh organisasi, dengan cara yang sah, tanpa melanggar undang-undang.(Warisno, 2021)

Sejalan dengan pendapat di atas menurut Masrum prestasi yang terlihat dan kemampuan kerja 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 ditunjukan dari pelaksanaan tugas yang dibebankan.Kinerja adalah kemampuan kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi

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 dana 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 ketidakseimbangan atau jasa yang diberikan kepada sekolah. Kompensasi berbentuk uang, artinya

kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartul kepada guru.

Kompensasi adalah apa yang diterima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik dirancang dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi menurut penulis adalah memberikan 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, penyelesaian memiliki arti penting karena penyelesaian mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak mampu dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah.

Kinerja berasal dari pengertian kinerja, adapula yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerjanya benar-benar mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan ber- langsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah suatu konstruk multidumensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang

menyebarkan, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja atau kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata prestasi kerja dan disebut juga kinerja aktual atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang guru. Banyak definisi atau pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru merasa kesejahteraan materi dan spiritual terpenuhi. Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi : Motivasi Kinerja Guru, Etos Kinerja Guru, Lingkungan Kinerja Guru

METODE

Dalam Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (penelitian lapangan) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. 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. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala, keadaan atau kelompok tertentu.

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 penyelesaian suatu organisasi harus diatur dengan perhatian yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Sistem kompensasi harus didasarkan pada rasa keadilan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Pengaturan anggaran bagi pegawai di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo sebagaimana dijelaskan Ki. Subur sebagai berikut: Sistem penyelesaian 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 mengimplementasi-kan keilmuan yang dimiliki. Namun pada waktu evaluasi tahunan yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sidomulyo menemukan kendala ada beberapa guru yang hadir terlambat ke sekolah atau kadang tidak hadir karena harus melaksanakan pekerjaan lain sebagai upaya memenuhi kebutuhan keluarga. SMP Negeri 2 Sidomulyo tidak mampu mengikat guru tersebut karena belum ada aturan yang baku dalam mengatur personalia yang ada serta belum

dipertahankannya 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 cadangan dan kesejahteraan yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama 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 di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo yang ditujukan untuk memantapkan guru yang ada agar dapat memenuhi kinerja beban mengajar dan memberikan rasa keadilan dalam pemenuhan persyaratan 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 mulanya dirinya memiliki motivasi untuk menyumbangkan ilmu pengetahuannya dalam bidang pendidikan.

Pada saat itu dirinya belum berkeluarga, sehingga beban ekonomi masih bergantung pada orang tua. Namun sejak tahun 2004 dirinya berkeluarga dan beban ekonomi yang harus ditanggung dirinya mulai berpikir untuk mencari tambahan penghasilan di

luar mengajar agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Terkadang dia terlambat hadir ke sekolah dan tidak memenuhi jam mengajar karena harus menunaikan pekerjaan di luar mengajar. Namun sejak diperkenalkannya atauran kepegawaian yang juga mengatur kenyamanan 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 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 saat itu saya mengambil sikap untuk mencari pekerjaan lain selain mengajar yang mampu menopang ekonomi keluarga. Namun kecintaan saya pada mengajar tidak ingin saya pergi sehingga saya harus menempuh beberapa pekerjaan sekaligus. Dulu saya kadang jadi supir carteran, berjualan apa saja untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Pekerjan 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 memberikan bantuan 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 sekolah menyiapkan 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 dirasa cukup untuk memberikan layanan kepada murid dengan perbandingan jumlah guru. Walaupun terkadang ada guru yang izin 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. 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 guru yaitu 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 kerja 30 jam per minggu. Masing-masing guru akan terus memantau 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 terdapat 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 kerja 30 jam per minggu. Masing-masing guru akan terus memantau 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 kriteria yang mampu dipenuhi oleh seorang pegawai seperti tercantum di bawah ini :

“Pada setiap unit usaha di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo ketetapan pegawai mengacu pada ketentuan atauran kepegawaian. Pegawai yang mampu memenuhi kriteria dapat menempati sebuah status kepegawai-an 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 kepegawai-annya”

Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo

Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi Penetapan aturan kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo yang berlaku juga untuk guru SMP Negeri 2 Sidomulyo dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Kehadiran guru dalam memberikan layanan bagi murid lebih baik dibandingkan dulu sebelum ditetapkan aturan.

Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan kinerja yang berlebihan dan penilain yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat memberimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam menjalankan tugas. Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbang-kan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

Dalam realisasi kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 2 Sidomulyo mendapat perhatian dari pihak yang menjadi sasaran utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan

yang meningkat. Penerapan seperti diruang lingkup organisasi SMP Negeri 2 Sidomulyo ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat dibalik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak pada seluruh aktifitas yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin yang ada.

Kinerja yang dimaksud diatas yaitu kinerja yang ditunjuk cukup memberikan dampak positif untuk memantau 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-kan sebelum adanya kompensasi dengan tidak adanya kompensasi kehadiran guru semakin baik sehingga produktifitas dapat tampak dari perilaku guru dan karyawan yang ada.

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 menunjukan 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 ber- pengaruh 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; di 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. SMPN 2 Sidomulyo akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya.

REFERENCE

- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 24, (1), Pp. 60-69., 1, 60–69. <https://www.neliti.com/publications/3727/kepemimpinan-kompensasi-motivasi-kerja-dan-kinerja-guru-sd-negeri>
- Marsita, M., & Imaniyati, N. (2017). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 276. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14608>
- Rosilawati, N. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 165–169. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i2.32548>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709.

<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>

Tulillah, T. (2023). *Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp It Izzuddin*. 02(04), 373–379.

Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. In *An Nida* (Vol. 1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>