

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF ISLAM

Bagas Saputra¹lisa Efrina² Ayu Aristika³

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

²Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

³Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email; bs4886074@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the provision of compensation in improving teacher performance through an Islamic perspective. This study uses a qualitative research design. The study was conducted at SMP N 2 Sidomulyo. The sample used was 38 people. The results of the study obtained that 1) Compensation is all income in the form of money, direct and indirect goods received by employees as compensation for services provided to the company. At SMP N 2 Sidomulyo, the provision of compensation can be said to be effective in improving employee and educator performance. Educators feel responsible for their work and are motivated by the applicable compensation; 2) SMP N 2 Sidomulyo is in accordance with the Islamic Economic Perspective in providing compensation, namely in the example of Islam viewing a worker as part of our family who must be treated properly and needs to be appreciated even though they are only ordinary employees, providing adequate compensation for employees is an important component in the sustainability of management. SMP N 2 Sidomulyo will try again to create a fair management system in accordance with performance and meet the basic needs of its employees. Based on this, it can be concluded that compensation can be said to be effective in improving employee and educator performance.

Keywords: 3-5 kata kunci

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Pendahuluan

Pendidikan adalah investasi terbesar bagi manusia karena pendidikan mampu menciptakan SDM yang handal terampil dan berdaya guna bagi pembangunan bangsa baik pembangunan sumber daya manusia materi dan juga sumber daya alam, dengan demikian pendidikan perlu dilaksanakan secara nasional regional dan lokal. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu

upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Abdi & Chalimah, 2020). Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dikarenakan dengan kinerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya (Bulu & Shaleh, 2021).

Karena pentingnya pendidikan bagi manusia, maka sebaiknya pemerintah sebagai pengelola pendidikan harus dengan serius menyelenggarakan dan membangun pendidikan yang bermutu karena pendidikan yang bermutu akan menciptakan sumber daya yang bermutu dan sumber daya yang bermutu akan bersinergi pada pembangunan bangsa yang bermutu pula. Pemerintah sejauh ini telah mengatasi permasalahan yang timbul dan mengevaluasi kebijakan dalam bidang pendidikan namun hingga saat ini belum ditentukan kebijakan yang tepat yang bisa menjawab segala permasalahan tersebut, perkembangan zaman yang begitu pesat membuat pihak pengelola pendidikan harus mempersiapkan sumberdaya yang tangguh yang mampu menjawab perubahan tersebut, perencanaan harus dirancang sedemikian rupa dan manajemen harus dipersiapkan sebaik mungkin agar mampu untuk bersaing di pasar bebas (global) yang semakin ketat dan berkembang sangat pesat (Maarif, 2016).

Oleh sebab itu Madrasah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal harus berbenah diri menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, hal ini tentunya didukung oleh guru yang berkualitas dan berkinerja baik (Anjani et al. 2022). Membangun sebuah pendidikan yang berkualitas, memerlukan perjuangan dan usaha yang terencana, serta kerja sama dari semua pihak. Guru yang merupakan ujung tombak dalam bidang pendidikan tentunya sangat berperan penting untuk mensukseskan segala bentuk kegiatan yang ada di sekolah, guru berperan sangat penting untuk membentuk watak kepribadian bangsa melalui pengembangan nilai-nilai kepribadian yang diharapkan. Guru adalah agen

perubahan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam merubah dan membentuk sikap dan karakter peserta didik, memberi contoh serta menjadi contoh, baik pengetahuan maupun tentang nilai baik buruk, benar salah dan lain-lain. Untuk mencapai itu maka diperlukanlah guru yang berkinerja baik yang mempunyai mutu dan kualitas untuk bisa mengembangkan nilai spiritual, intelektual dan emosional peserta didik (Sana & Effane, 2023).

Landasan Teori

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung. Kadang kadang para pihak manajemen dan pihak pimpinan memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya. Umumnya mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Begitu juga bentuk kompensasi di sekolah SMP Negeri 2 Sidomulyo dengan cara penyalura yang direalisasikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, dengan adanya tingkat kinerja yang lebih baik. Peran pemberian kompensasi dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sebab tanpa pemberian kompensasi yang layak maka dapat mengakibatkan prestasi belajar mengalami kenaikan (Akbar et al., 1907).

Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima. Dalam realisasi kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 2 Sidomulyo mendapat perhatian dari pihak yang menjadi target utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang meningkat. Pelaksanaan seperti di ruang lingkup organisasi SMP Negeri 2 Sidomulyo ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat di baik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak kepada seluruh aktifitas yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin yang ada.

Metodologi

Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Sari et al., 2022). 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 (Sugiyono & Lestari, 2021). 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 (Agustianti et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

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

Sistem kompensasi di suatu organisasi harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut (Rahayu & Ruhamak, 2017). Pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan Negeri 2 Sidomulyo juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo sebagaimana diungkapkan Ki. Subur sebagai berikut: Sistem kompensasi yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo telah berjalan selama 20 Tahun dan terus dilakukan perbaikan.

Awalnya dulu seluruh guru dan pegawainya yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo bergabung di SMP Negeri 2 Sidomulyo dengan komitmen untuk mencari ridha Allah dengan pengabdian ikut berjuang di jalan pendidikan dan juga mengimplementasikan keilmuan yang dimiliki. Namun pada waktu evaluasi tahunan yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sidomulyo ditemukan kendala ada beberapa guru yang hadir terlambat ke sekolah atau kadang tidak hadir karena harus melaksanakan pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan keluarga.

SMP Negeri 2 Sidomulyo tidak mampu mengikat guru tersebut karena belum ada aturan yang baku dalam mengatur personalia yang ada serta belum ditetapkan sebuah sistem dalam memberikan penghargaan kepada guru. Dulu guru setiap bulannya hanya menerima gaji saja, tanpa ada perhitungan yang jelas terkait beban kinerja yang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut pengurus

melakukan musyawarah untuk mengatasi kendala yang ada dengan membuat aturan kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo yang di dalamnya juga mengatur kompensasi dan kesejahteraan yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya agar guru tidak lagi harus mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan dan fokus melaksanakan layanan kepada peserta didik Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi Penetapan aturan kepegawaian Yayasan Negeri 2 Sidomulyo yang berlaku pula untuk guru SMP Negeri 2 Sidomulyo dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja pendidik. Kehadiran guru dalam memberikan layanan bagi murid lebih baik dibandingkan dulu sebelum ditetapkan aturan. Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam menjalankan tugas(Pendidikan & Madrasah, 2021).

Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima(Warisno, 2021). Dalam realisasi kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 2 Sidomulyo mendapat perhatian dari pihak yang menjadi target utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang meningkat. Pelaksanaan seperti di ruang lingkup organisasi SMP Negeri 2 Sidomulyo ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat dibalik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak kepada seluruh aktifitas yang ada di SMP Negeri 2 Sidomulyo peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin yang ada. Kinerja yang dimaksud diatas yakni kinerja yang ditunjukan cukup memberikan dampak positif untuk jalannya organisasi secara keseluruhan, hasil dari wawancara dan observasi peneliti. Pihak pemimpin mempunyai peran yang besar untuk tingkat kinerja yang maksimal, dapat dibuktikan juga apabila dibandingkan sebelum adanya kompensasi dengan setelah adanya kompensasi tingkat kehadiran guru semakin baik sehingga produktifitas dapat tampak dari perilaku guru dan karyawan yang ada.

Uraian diatas menunjukan adanya produktifitas pihak guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo dengan adanya perilaku yang sudah ditunjukan bukan tidak mungkin

akan memberikan dampak budaya organisasi yang baik. Sehingga budaya organisasi yang sudah terbentuk akan berjalan secara terus-menerus. Apabila disertai adanya kompensasi yang sudah berjalan dengan syarat adanya kontrol dari pihak sekolah SMP Negeri 2 Sidomulyo terlebih dalam konsep islam memandang kinerja yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yakni.

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

Analisis Ekonomi Islam tentang Pemberian kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sidomulyo Kota Bandar Lampung.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung. Kadang kadang para pihak manajemen dan pihak pimpinan memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya (Lubis, 2015). Umumnya mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Begitu juga bentuk kompensasi di sekolah SMP Negeri 2 Sidomulyo dengan cara penyalura yang direalisasikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, dengan adanya tingkat kinerja yang lebih baik. Peran pemberian kompensasi dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sebab tanpa pemberian kompensasi yang layak maka dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Besar balas atas kompensasi yang diberikan oleh karyawan telah ditentukan dengan kinerja yang sudah ditunjukan secara keseluruhan meningkat. Adapun kompensasi yang

diberikan di Sekolah SMP Negeri 2 Sidomulyo berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi apabila mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih giat. Kompensasi secara tidak langsung berupa liburan, asuransi, potongan harga untuk anak yang sekolah di lingkungan Perguruan Negeri 2 Sidomulyo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja studi di SMP dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada SMP N 2 Sidomulyo pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik. Pendidik merasa mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya dan termotivasi dengan adanya kompensasi yang berlaku; 2) SMP N 2 Sidomulyo sudah sesuai dengan Prespektif Ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi yaitu dalam contoh Islam memandang seorang buruh sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen. SMP N 2 Sidomulyo akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya.

Ucapan terima kasih

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

Referensi

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Akbar, A., Supriadi, D., & Wahidin, D. (1907). *Manajemen Sekolah Berbasis Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. 644–659.
- Bulu, K., & Shaleh, M. (2021). *DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU Pendahuluan Dalam kehidupan modern saat ini , betapa penting peranan seorang*. 6(1), 37–50.

- Lubis, U. A. (2015). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan. *Analytica Islamica*, 4(1), 167–186. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/analytica/article/view/463>
- Maarif, M. A. (2016). Pendidikan Islam Dan Tantangan Modernitas (Input, Proses Dan Output Pendidikan Di Madrasah). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 47–58.
- Pendidikan, J., & Madrasah, G. (2021). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar*. 3(1).
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Sana, N. N., & Effane, A. (2023). Peran Kepemimpinan Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 2(1), 111–124.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Warisno, A. (2021). *JPdK Volume 3 Nomor 2 Tahun 2021 Halaman 197-206 JURNAL PENDIDIKAN dan KONSELING Research & Learning in Primary Education Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Implementasi Perencanaan Strategis Disekolah Menengah Pertama*. 3.