

SISTEM PEMBERIAN IMBALAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Putri Eka Gumsi¹, Jamilus²

^{1, 2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No 137 Lima Kaum, Sumatera Barat, Indonesia
Email: putriekagumsi8@gmail.com

Article History

Received: 14-05-2024

Revision: 21-05-2024

Accepted: 23-05-2024

Published: 24-05-2024

Abstract. The implementation of the reward system will affect employee performance, as well as teachers. This study aims to determine the system of giving Islamic education rewards. The research method used is a literature study. Data sources in this study consist of primary data sources obtained from journals or articles and books related to the management of educators and education personnel. The data analysis used is qualitative data analysis consisting of data reduction, data presentation, and conclusions. The results of data analysis show that Islam teaches that in giving rewards in education is oriented to sincere intentions, dimensions of the world and the hereafter, the importance of morality, and the role of managers of educational institutions.

Keywords: System, Rewards, Islamic Education

Abstrak. Penerapan sistem pemberian imbalan akan mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga dengan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian imbalan pendidikan Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal atau artikel dan buku yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Islam mengajarkan bahwa dalam pemberian imbalan dalam pendidikan berorientasi pada niat yang ikhlas, dimensi dunia dan akhirat, pentingnya moralitas, dan peranan manajer lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Sistem, Imbalan, Pendidikan Islam

How to Cite: Gumsi, P. E & Jamilus. (2024). Sistem Pemberian Imbalan dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2365-2375. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1029>

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang berdampak pada kinerja dan efesiensi. Untuk bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas maka perlu bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan dasar dari karyawannya melalui dengan pemberian kompensasi. Karena kompensasi terhubung dengan perilaku, kinerja, dan keberhasilan tujuan organisasi maka setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang tepat. Salah satu cara efektif untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya dengan pemberian kompensasi (Suryana, 2015).

Seringkali permasalahan pengupahan muncul karena tidak terpenuhinya hak-hak pekerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak pengupahan yang layak oleh

pemberi kerja atau pemberi kerja. Selain hak atas upah atau imbalan yang layak, tentunya pendapatan juga harus dipenuhi adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Jika angkatan kerja tidak mendapatkan imbalan yang sesuai, hal ini tidak hanya berdampak pada pendapatannya, namun juga menurunkan tingkat produktivitas dan daya belinya.

Lembaga pendidikan juga perlu memiliki sistem yang seperti organisasi perusahaan. Pada sebuah lembaga pendidikan memiliki struktur organisasi dan hirarki kerja dengan tanggung jawabnya masing-masing. Sistem kompensasi di sekolah sangat membantu meningkatkan kinerja guru, yang berdampak langsung pada kualitas dan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian imbalan dalam pendidikan Islam

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Mahanum (2021) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan kegiatan penelitian mengumpulkan informasi dan data dengan meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh peneliti lain terkait dengan topik yang akan diteliti. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal atau artikel hasil penelitian yang dipublikasi pada *Google Scholar* yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Sistem Imbalan

Konsep sistem imbalan mencakup memberikan kompensasi kepada anggota suatu organisasi dalam bentuk kumpulan keuntungan yang mencakup berbagai elemen serta metode untuk membagi keuntungan tersebut (Sutrayani et al., 2016). Dimungkinkan bagi karyawan untuk menerima imbalan sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang baik. Meskipun imbalan biasanya dikaitkan dengan pengupahan, imbalan dapat berupa bentuk yang bersifat finansial atau non-finansial (Pudjiati, 2014). Segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan disebut sistem imbalan. Selain itu, gaji dapat dianggap sebagai uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam arti yang lebih luas, imbalan adalah bentuk penghargaan yang adil dan pantas yang diberikan kepada pekerja atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Wagiran, 2012). Semua jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan karena kinerja mereka di perusahaan dikenal sebagai kompensasi atau imbalan. Kadar Nurzaman

memberikan definisi bahwa kompensasi mencakup elemen tidak finansial seperti upah, gaji, komisi, dan bonus, serta elemen non-finansial seperti asuransi, bantuan sosial, cuti, pensiun, dan pendidikan. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa bukan finansial, seperti pekerjaan dan lingkungan tempat kerja (Nurjaman, 2014). Menurut hukum Islam, karyawan harus menerima kompensasi atau imbalan sebagai kompensasi yang dijanjikan oleh para pemberi kerja. Para pekerja akan menerima upah atau kompensasi sebagai imbalan atas kerja mereka, dan para pemberi kerja akan menerima hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sabda Rasulullah juga menganut prinsip ini (Al-Ja'fi, 2011). Allah telah memberikan penegasan mengenai pentingnya imbalan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam Surah At-Taubah ayat 105. Ayat ini mengingatkan kita tentang perlunya memberikan imbalan yang adil kepada orang-orang yang berjuang dalam jalan Allah. Para pahlawan yang berjuang dengan penuh dedikasi dan pengorbanan dalam mempertahankan agama dan melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh Allah, seharusnya mendapatkan imbalan yang pantas. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan imbalan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hubungan antara karyawan dan organisasi, dan menjadi faktor penting dalam membangun keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Dengan sistem imbalan yang adil dan memadai, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Tujuan Sistem Imbalan

Salah satu tujuan utama dari sistem imbalan adalah untuk mengakui dan menghargai prestasi kerja karyawan. Dengan memberikan imbalan yang memadai, organisasi menunjukkan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh para pegawai. Selain itu, tujuan lain dari pemberian imbalan adalah mendorong perilaku dan prestasi karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi (Setiari, 2022). Menurut marnis dan priyono (2008), terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui pemberian imbalan, yaitu ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, peningkatan disiplin.

Senada dengan pendapat marnis dan priyono, hasibuan (2013) berpendapat bahawa tujuan pemberian kompensasi atau imbalan yaitu (1) kolaborasi kerja: hubungan kerja formal antara majikan dan karyawan yang didasarkan pada kerja sama diciptakan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, (2) kepuasan kerja: jika karyawan diberi kompensasi, mereka dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egois mereka. Ini menghasilkan lebih banyak kepuasan kerja dan kepuasan terhadap posisi mereka, (3) rekrutmen efektif: perusahaan akan lebih mudah merekrut karyawan berkualifikasi dengan menawarkan kompensasi yang cukup

besar, (4) motivasi: manajer dapat memotivasi karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang cukup, (5) stabilitas karyawan: perusahaan dapat mempertahankan stabilitas karyawan dengan tingkat perputaran yang rendah dengan program kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif, (6) disiplin: dengan memberikan kompensasi yang cukup, tingkat disiplin, (7) pengaruh serikat buruh: jika program kompensasi yang baik diterapkan, pengaruh serikat buruh dapat dikurangi, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, dan (8) pengaruh pemerintah: intervensi pemerintah dapat dihindari jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan perburuhan yang berlaku.

Jenis-Jenis Imbalan

Kompensasi langsung adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi langsung atas pekerjaan penting mereka di tempat kerja. Gaji, upah, dan insentif adalah beberapa contoh jenis kompensasi langsung. Gaji adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja dengan jumlah tetap selama periode waktu tertentu. Upah adalah pembayaran yang didasarkan pada jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan. Insentif adalah jenis imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi mereka di tempat kerja. Kompensasi langsung ini sangat terkait dengan tanggung jawab utama yang diemban oleh karyawan dan langsung terkait dengan pekerjaan mereka.

Gaji dan upah dalam kebanyakan kasus, karyawan menerima kompensasi finansial dalam bentuk gaji dan upah. Sementara gaji biasanya diberikan berdasarkan tingkat mingguan, bulanan, atau tahunan, upah biasanya diberikan berdasarkan tingkat per jam atau upah harian. Dalam system upah, jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja sebanding dengan gaji yang diterima. Insentif Insentif adalah uang tambahan di atas gaji atau upah yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seringkali, insentif diberikan sebagai penghargaan atas produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, pencapaian keuntungan perusahaan, atau upaya untuk mengurangi biaya yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu tujuan kompensasi tidak langsung adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Beberapa contoh kondisi kerja yang baik ini termasuk: Tunjangan (*Benefit*) Tunjangan adalah kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang bersifat finansial dan non-finansial. Misalnya, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya. Fasilitas (*Facility*) Fasilitas adalah pemberian kompensasi non-finansial secara tidak langsung di luar upah atau gaji. Misalkan tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai

perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan cicilan motor, mobil, dan rumah pribadi.

Selain pembayaran langsung dan tidak langsung, pembayaran sendiri juga dibagi menurut bentuk pembayaran, yang mencakup (1) pembayaran untuk waktu tidak bekerja, juga dikenal sebagai pembayaran untuk waktu istirahat di tempat kerja, hari sakit, liburan, cuti, dan alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan, atau wajib militer, (2) perlindungan terhadap bahaya (*hazard protection*): Ini mencakup cara untuk melindungi karyawan dari bahaya dan risiko yang mungkin mereka hadap, (3) program Pelayanan Karyawan (*employee service*): Ini mencakup berbagai program yang ditawarkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Ini mencakup program rekreasi, kantin atau tempat makan, tempat tinggal, beasiswa untuk pendidikan, layanan konseling dan hukum, serta berbagai jenis layanan lainnya, seperti transportasi dan seragam, dan (4) pembayaran yang diwajibkan hukum termasuk pembayaran yang dibuat oleh pemerintah berdasarkan undang-undang tertentu. Salah satu contohnya adalah pajak yang harus dibayarkan oleh perusahaan menurut persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Imbalan

Faktor-faktor berikut memengaruhi sistem imbalan antara lain (1) tingkat upah dan gaji yang berlaku; sistem imbalan perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat upah dan gaji yang berlaku di pasar kerja. Tingkat upah dan gaji dapat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta kondisi ekonomi, (2) produktivitas; Produktivitas karyawan juga memengaruhi kompensasi. Dibandingkan dengan karyawan yang kurang produktif, karyawan yang lebih produktif cenderung menerima kompensasi yang lebih tinggi, (3) kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji; Sistem kompensasi dipengaruhi oleh kebijakan upah dan gaji internal perusahaan. Menurut tujuan dan strategi bisnis, perusahaan dapat membuat kebijakan yang berbeda-beda untuk menentukan tingkat kompensasi. Tuntutan perserikatan pekerja: Perserikatan pekerja atau serikat pekerja dapat memainkan peran dalam menentukan sistem imbalan. Melalui negosiasi dan perundingan dengan pihak perusahaan, serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan dan tingkat kompensasi yang diberikan kepada anggota serikat, (4) tuntutan perserikatan pekerja; Ada kemungkinan bahwa serikat pekerja atau serikat pekerja akan terlibat dalam menentukan sistem pembayaran. Kebijakan dan kompensasi yang diberikan kepada anggota serikat dapat diubah melalui negosiasi dan perundingan dengan pihak perusahaan, dan (5) peraturan perundang-undangan; sistem imbalan juga dapat dipengaruhi oleh hukum negara atau daerah. Perusahaan dapat menggunakan undang-undang

ketenagakerjaan, peraturan pajak, dan peraturan lainnya untuk menetapkan kompensasi yang sesuai

Sistem Pemberian Imbalan

Sistem kompensasi atau imbalan adalah kebijakan yang digunakan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan berdasarkan waktu dan hasil kerja yang mereka lakukan dalam menjalankan tugas-tugas di organisasi. Hal ini mencakup pemberian kompensasi dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut Gaol (2014), kompensasi merujuk pada hal yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi nya kepada organisasi, baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Hasibuan (2013) menyebutkan beberapa sistem pemberian kompensasi yang umum digunakan yaitu sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Sistem borongan Ini adalah teknik pengupahan yang menentukan jumlah balas jasa berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Penentuan besarnya balas jasa dalam sistem borongan dapat menjadi sulit, dan untuk melakukannya

Sistem Imbalan Dalam Pendidikan Islam

Imbalan yang dikenal juga dengan Upah, dalam konsep syariah memiliki dua dimensi yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerangkan upah dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan pada kotak yang paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akhirat tercapai.

Dimensi dunia dicirikan oleh dua hal yaitu adil dan layak, adil bermakna bahwa upah yang harus diberikan harus jelas, transparan, dan profesional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta tidak jauh dibawah pasaran (Hasbiyallah, 2008) Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua mahluk tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Terjemahan:

Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.” (Q.S Al-Baqarah (2): 279)

Al-qurʿan memerintahkan kepada para majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri. Dan jika dia tidak mampu mengikuti anjuran Al-Qurʿan ini. Maka dia akan dihukum di dunia ini oleh Negara Islam dan dihari kemudian oleh Allah. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al-Jaatsyiah:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (Q.S. Al-Jaatsiyah (45): 22)

Prinsip dasar ini mengatur kegiatan manusia karena mereka akan diberi balasan di dunia dan di akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan, ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dengan upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih nya dalam kerja sama dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah di kerjakan. Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerjanya (Nurul, 2008)

Nabi Muhammad SAW sebagai pendidik pertama dalam Islam telah memberikan contoh bahwa mengajar haruslah diniatkan karena Allah semata. Nabi melanjutkan kegiatan pengajaran agama secara gratis tanpa mengharap imbalan materiil apapun baik dari para murid maupun dari pemerintah. Namun kondisi ini berubah seiring dengan berjalannya waktu di mana pemerintah Daulah Umayyah (661-750M) mulai menginterfensi lapangan pendidikan. Menurut Shalabi, Muawiyah khalifah pertama Daulah Umayyah yang berkuasa pada tahun 661-680 M, mulai mengangkat al-qussas (narator) untuk menyampaikan kisah-kisah tertentu di masjid pada setiap habis shalat Maghrib dan Subuh. Para narator ini menerima sejumlah dinar dari khalifah sebagai gaji mereka dalam melaksanakan kegiatan tersebut (Noer, 2018) Fakta sejarah ini juga terlihat pada kegiatan pendidikan dasar di lembagalembaga kuttab maupun di istana kekhalifahan Daulah Umayyah di mana para (guru kuttab) dan (guru istana) menerima imbalan materi/finansial dari aktifitas pembelajaran yang mereka laksanakan. Menurut Tibawi, meskipun pada awalnya fenomena ini melahirkan kontroversi di kalangan para ulama, namun

praktik pemberian/penerimaan gaji pendidik tersebut mulai melembaga dalam lapangan pendidikan Islam sejak akhir abad ke-9 M, dan tidak hanya pada pendidikan dasar tapi juga pada pendidikan tinggi. Lahirnya lembaga-lembaga pendidikan tinggi ilmu-ilmu keagamaan semisal madrasah pada akhir abad ke-10 M memperkuat tradisi penggajian dengan memberikan fasilitas finansial bagi pendidik dan pelajar dari dana wakafnya (Noer, 2018)

Berdasarkan hadis nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh imam bukhari diatas, menyatakan bahwasanya pada saat itu, ada sahabat nabi yang sedang dalam perjalanan menyembuhkan seseorang yang tersengat binatang berbisa. Seorang sahabat tersebut mengobati orang yang terluka dengan membacakan surat Al-Fatihah, dan atas izin Allah pasien (orang sakit) tersebut sembuh, lalu pasien tersebut memberikan imbalan berupa domba kepada sahabat. Pada mulanya, sahabat yang lain berpandangan negatif, karena dirasa sahabat yang menyembuhkan itu menjual ayat Allah, lalu mereka berencana melaporkan kejadian tersebut ketika bertemu Nabi Muhammad SAW sesampainya di Madinah. Sesampainya di Madinah, para sahabat lantas melaporkan kejadian tersebut kepada Nabi Muhammad SAW, lalu Nabi Muhammad SAW bersabda:

“Sesungguhnya sesuatu yang paling berhak kamu ambil upah adalah kitab Allah”.

Nabi Muhammad SAW memperbolehkan kejadian tersebut. Lantas, apa hubungannya hadis tersebut dengan konsep imbalan mengajar dalam Islam. Pada saat proses penyembuhan pasien, dengan dibacakannya surat Al-Fatihah disitulah konsep pengajaran terjadi, dimana posisi yang mengobati sebagai guru lalu yang diobati dan para sahabat lain yang melihat itu sebagai murid, terjadilah transfer ilmu pada saat itu, dimana ketika menemui kejadian yang sama, pasien dan para sahabat yang lain bisa melakukan tindakan yang sama seperti diajarkan oleh sahabat yang berikhtiar menyembuhkan. Lalu pemberian domba itu, diibaratkan dengan upah dalam mengajar. Pada persoalan gaji para guru atau pengajar baik pada masa Al-Ghazali, Al-Zarnuji dan Ibn Jama'ah terdapat berbagai penyimpangan-penyimpangan, diantaranya adalah maraknya praktik-praktik para ulama yang menarik upah atas pengajarannya dan juga persaingan antar ulama satu sama lain guna mendapatkan pengaruh dari para pejabat dan penguasa dengan dalih tetap menyebarkan ilmu-ilmu agama. Persaingan disini diwujudkan dengan diadakan perdebatan-perdebatan dalam majelis-majelis dan saling mengalahkan satu sama lain, dan dengan harapan yang menang mendapatkan kesan dari para penguasa atau pejabat pada masa itu. Secara eksplisit ketiga tokoh diatas melarang praktek diatas, dan menganjurkan para ulama untuk mandiri dengan mencukupi kebutuhannya sendiri (self-sufficient) melalui pekerjaan-pekerjaan yang baik dan tidak hina. Berdasarkan pandangan

ketiga tokoh diatas, pada aspek penggajian para guru atau pengajar nampaknya terdapat kesinambungan pemikiran diantara ketiganya. Terdapat dua sumber penggajian atau imbalan kepada pendidik, yaitu bersumber dari para siswa yang diajar dan lembaga kependidikan. Ketiga tokoh diatas tidak melarang seorang guru atau pengajar menerima imbalan atau upah dari para muridnya, bahkan Al-Zarnuji dan Ibn Jama'ah memberikan nasehat kepada para murid untuk memberikan imbalan atau hadiah kepada para gurunya sebagai wujud bakti dan rasa syukur mereka.

Pandangan Al-Ghazali hanya boleh menerima upah atau imbalan bagi guru yang mengajarkan ilmu-ilmu non agama saja, tentu dengan syarat imbalan atau upah yang diberikan kepada para pendidik agar digunakan sesuai dengan hukum Islam. Sedangkan Al-Zarnuji dan Ibn Jama'ah tidak membedakan antara antara pengajaran ilmu-ilmu agama maupun ilmu-ilmu non keagamaan. Ketiga tokoh tersebut juga sangat menghargai bilamana seorang guru atau pengajar membantu para muridnya, baik dalam hal materiil maupun non materiil. Sedangkan dalam ranah penerimaan gaji dari lembaga pendidikan, hanya Al-Ghazali dan Ibn Jama'ah yang memberikan perhatian kepada hal tersebut secara khusus, apalagi beliau berdua sama-sama pernah menjabat sebagai syaikh pada sebuah lembaga pendidikan. Menurut pandangan Al-Ghazali, seorang guru atau pengajar boleh menerima gaji atau imbalan dari suatu lembaga pendidikan, dengan catatan hanya untuk sebatas memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dan juga tidak boleh lagi untuk menerima dari para siswa atau muridnya. Sedangkan pandangan Ibn Jama'ah, beliau menganjurkan kepada lembaga-lembaga kependidikan untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan finansial para guru atau pengajar dan keluarganya. Kedua tokoh ini memiliki tujuan pemikiran yang sama, yaitu agar para guru atau pengajar bisa fokus dan berkonsentrasi terhadap kegiatan pengajarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang sistem imbalan dalam pendidikan Islam. terdapat beberapa kesimpulan penting yaitu niat yang ikhlas; Nabi Muhammad SAW memberikan contoh bahwa tindakan mengajar haruslah dilakukan dengan niat yang murni, yaitu semata untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT. Ini menegaskan bahwa upah dalam pendidikan Islam bukan hanya terkait dengan keuntungan materi, tetapi juga spiritual. Dimensi dunia dan akhirat; konsep imbalan dalam pendidikan Islam memiliki dua dimensi, yaitu dunia dan akhirat. Upah dalam dimensi dunia dapat berupa pahala, penghargaan, atau keberkahan hidup di dunia, sementara imbalan dalam dimensi akhirat adalah ganjaran yang diberikan oleh Allah SWT berdasarkan amal perbuatan kita di dunia.

Pentingnya moralitas; konsep moral menjadi kunci dalam memahami sistem imbalan dalam pendidikan Islam. Moralitas yang baik merupakan fondasi untuk mencapai upah baik di dunia maupun di akhirat. Jika moral diabaikan, maka imbalan spiritual dalam akhirat tidak akan tercapai. Peran manajer lembaga pendidikan; manajer lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa sistem imbalan yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ini, mereka dapat memastikan bahwa tujuan pendidikan Islam tercapai secara menyeluruh dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan karakter dan moralitas peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.

REFERENSI

- Al-Ja'fi, Muhammad bin Ismail Ab 'Abdillah al-Bukhari. 2011. "Sahih Bukhari." P. 3 in. Jakarta: Almahira.
- Ananda, Putra, and Krisnanda. 2016. "Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Perbankan Syariah* 1(2):16–27.
- Arnanda, Muhammad Reza. 2014. "Sistem Imbalan." Retrieved (https://www.scribd.com/embeds/241329489/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf).
- Arvaddin Hamasy Al Qosam. 2023. *Imbalan mengajar dalam perspektif islam: Studi hadis nabi muhammad saw dan Pandangan ulama*. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- Goal, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasbiyallah, Fikih, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), 71.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Milya Sari, Asmendri. 2020. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA." *Natural Science* 6(1):41–53.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurul Huda dan Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana, 2008), 227.
- Prestasi Kerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Banjar." *Jurnal Media Teknologi* 09(01):25–38.
- Pudjiati, Tanty. 2014. "Pengaruh Imbalan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Paper Knowledge. Toward a Media History o fDocuments* 11–28.
- Setiari, Idan. 2022. "Pengaruh Sistem Imbalan Dan Kebijakan Upah Terhadap St. Noer Farida Laila (2018) Gaji Pendidik Dalam Teori-Teori Pendidikan Islam, IAIN Tulungagung Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Tulungagung
- Suryana, Yaya. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrayani, Neling, Jamal Bake, and Eka Suaib. 2016. "Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari." *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 1(2):450. doi:10.52423/bujab.v1i2.9630.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamini, Akmal dan. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 4.

Wagiran. 2012. “Optimalisasi Imbalan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru.” Seminar Nasional SMK Membangun Bangsa UPI Bandung & APTEKINDO 77–87