

SISTEM IMBALAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM DALAM LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Elgia Fitria¹, Jamilus²

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

Article History

Received: 26-11-2025

Revision: 08-12-2025

Accepted: 10-12-2025

Published: 12-12-2025

Abstract. The reward system in Islamic Educational institutions still faces a number of fundamental issues. This study aims to describe the concept, forms, and implementation of the reward system in Islamic educational institutions by integrating modern human resource management theories with Islamic values. This study uses a qualitative descriptive approach through a literature review, drawing data from journals published by google scholar, researchgate, garuda, and sinta, published between 2020-2025, related to Islamic education management. Data collection was conducted through documentation, and data analysis was conducted using content analysis. The findings indicate that a fair and transparent Islamic-based reward system can improve teacher motivation, strengthen professional commitment, and create a productive and spiritually enriched work environment. However, its implementation still faces challenges, particularly limited funding, inconsistent policies, and insufficient managerial competence within Islamic educational institutions. Therefore, optimizing a reward system grounded in Islamic values and professional management principles is essential to achieve educator welfare and balanced educational quality in Islamic education.

Keywords: Reward System, Islamic Education, Human Resource Management, Work Motivation, Justice

Abstrak. Sistem imbalan di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah persoalan mendasar. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep, bentuk, serta penerapan sistem imbalan dalam lembaga pendidikan Islam dengan mengintegrasikan teori manajemen modern dan nilai-nilai syariat Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui kajian literatur dengan mengambil sumber data dari jurnal publikasi google scholar, ResearchGate, Garuda, Sinta dengan tahun publikasi 2020-2025 yang terkait dengan Manajemen Pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data melalui metode dokumentasi dan analisis data menggunakan analisis isi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penerapan sistem imbalan Islami yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat komitmen profesional, serta menciptakan suasana kerja yang berkah dan produktif. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan, terutama keterbatasan anggaran, ketidakkonsistenan kebijakan, dan rendahnya pemahaman manajemen modern di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, diperlukan strategi optimalisasi sistem imbalan berbasis nilai-nilai Islam dan manajemen profesional agar kesejahteraan pendidik dan mutu pendidikan Islam dapat tercapai secara seimbang.

Kata Kunci: Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan

How to Cite: Fitria, E. & Jamilus. (2025). Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam dalam Lingkup Manajemen Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 11849-11859. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4625>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan mutu hasil belajar serta keberlanjutan lembaga tersebut. Dalam konteks pendidikan Islam, keberadaan guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai *murabbi* dan *uswah hasanah* yang bertanggung jawab dalam pembentukan karakter, akhlak, dan spiritual peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya menekankan pada aspek rekrutmen dan pengembangan profesional, tetapi juga pada sistem imbalan yang adil, transparan, dan berlandaskan nilai-nilai Islam (Dessler dalam Ghaffar, 2016).

Sistem imbalan (*reward system*) secara konseptual merupakan seperangkat kebijakan dan praktik organisasi yang bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan lembaga (Simamora dalam Setiari, 2022). Dalam lembaga pendidikan, sistem imbalan bukan hanya instrumen administratif untuk memenuhi hak-hak tenaga pendidik, tetapi juga merupakan faktor psikologis dan moral yang mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2006) yang menegaskan bahwa pemberian imbalan yang efektif dapat menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konsep imbalan (*ujrah*) memiliki dimensi yang lebih luas dalam perspektif Islam daripada sekadar kompensasi finansial. Islam menegaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki nilai ibadah, dan setiap pekerja berhak memperoleh upah secara adil dan tepat waktu sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW: “*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah). Prinsip ini mencerminkan nilai moral dan spiritual bahwa imbalan tidak hanya bersifat duniawi, tetapi juga memiliki orientasi ukhrawi, yaitu memperoleh keberkahan dan ridha Allah SWT (QS. Al-Qashash [28]:77). Dengan demikian, sistem imbalan dalam pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai sarana implementasi nilai keadilan (*'adl*), amanah, dan ihsan dalam hubungan kerja (An-Nahl [16]:90).

Sistem imbalan di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah persoalan mendasar dalam praktiknya. Banyak guru di madrasah dan pesantren swasta masih menerima gaji di bawah standar kelayakan, bahkan belum memperoleh tunjangan profesi yang memadai. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara idealitas nilai Islam yang menekankan keadilan dan realitas kesejahteraan guru yang masih rendah. Kesenjangan tersebut berpotensi

menurunkan motivasi kerja, semangat pengabdian, dan kualitas pembelajaran (Rivai & Sagala dalam Arianto, 2014). Selain faktor finansial, penghargaan non-material seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan mengembangkan diri, serta suasana kerja yang kondusif juga berpengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja guru (Byars & Rue dalam Fabiolatesly et al., 2021). Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan sistem imbalan yang seimbang antara aspek material dan spiritual, sesuai dengan prinsip *tawazun* yang diajarkan Islam. Seorang guru yang sejahtera secara ekonomi dan dihargai secara moral akan lebih mudah menumbuhkan loyalitas, dedikasi, serta komitmen profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Penelitian sebelumnya Murti & Barat (2024) menunjukkan bahwa sistem imbalan dalam pendidikan Islam hanya berfokus kepada aspek teoritis saja sehingga sangat minim dalam aspek implementatifnya. Artinya adalah kajian-kajian mengenai sistem imbalan dalam pendidikan Islam hanya dilakukan di sekolah saja melalui teori-teori yang sudah ada sehingga kurangnya penerapan dan praktiknya di kehidupan sehari-hari. Sistem imbalan yang dirancang berdasarkan nilai-nilai Islam diharapkan dapat menjadi instrumen dakwah yang kuat dalam dunia pendidikan. Hal ini karena penerapan prinsip keadilan dan amanah dalam manajemen imbalan mencerminkan integritas moral lembaga Islam itu sendiri. Dengan demikian, penguatan sistem imbalan dalam pendidikan Islam merupakan langkah strategis untuk mewujudkan kesejahteraan guru sekaligus memperkuat spiritualitas kerja dalam bingkai *rahmatan lil 'alamin* (Mondy, 2008; Siagian, 2014).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini berupaya untuk menganalisis secara komprehensif sistem imbalan dalam pendidikan Islam dengan mengintegrasikan teori manajemen sumber daya manusia modern dan prinsip-prinsip syariat Islam. Adapun fokus utama penelitian ini mencakup: (1) konsep dan bentuk sistem imbalan di lembaga pendidikan Islam, (2) kesesuaian sistem imbalan dengan prinsip-prinsip Islam, (3) pengaruh sistem imbalan terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik, serta (4) strategi optimalisasi penerapan sistem imbalan Islami di lembaga pendidikan modern.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, baik primer maupun sekunder, yang membahas sistem imbalan dalam pendidikan Islam dalam lingkup manajemen pendidikan Islam. Studi literatur atau kepustakaan dipilih karena penelitian ini berorientasi pada penguatan teori dan konsep yang telah dikembangkan oleh para ahli serta bertujuan untuk

menyintesis berbagai pandangan ilmiah dalam satu kerangka berpikir yang sistematis (Zed, 2014). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali dan menafsirkan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam sumber normatif seperti Al-Qur'an dan hadis, kemudian mengintegrasikannya dengan teori manajemen modern yang dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan Islam. Pencarian literatur ini dilakukan dengan menggunakan basis data akademis seperti Google Scholar, ResearchGate, Garuda (Garba Rujukan Digital Indonesia), Sinta dan publikasi industri menggunakan aplikasi publish or perish. Pemilihan sumber literatur dilakukan secara sistematis berdasarkan tingkat relevansi dan kontribusinya terhadap pembahasan mengenai sistem imbalan dalam pendidikan Islam. Dengan metodologi ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang sistem imbalan dalam pendidikan Islam dan sesuai dengan nilai-nilai Islam di tengah tantangan pendidikan modern.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu penelusuran dan pengkajian sistematis terhadap berbagai sumber tertulis (literatur) yang relevan dengan topik penelitian (Moleong, 2021). Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain: menentukan kata kunci penelitian seperti *sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan*, menyeleksi dokumen berdasarkan kredibilitas dan relevansi; membaca serta mencatat gagasan utama dari setiap sumber; kemudian mengorganisasikan data ke dalam tema-tema penelitian yang sesuai dengan fokus kajian. Teknik dokumentasi ini memungkinkan peneliti mendapatkan data konseptual yang komprehensif dan valid untuk dianalisis secara mendalam. Untuk memastikan keabsahan hasil penelitian, digunakan metode triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai literatur untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Validitas literatur diperkuat dengan cara memilih sumber-sumber ilmiah yang terbit dalam 5 tahun terakhir dan berasal dari penerbit akademik terpercaya atau jurnal bereputasi. Selain itu, dilakukan juga evaluasi kredibilitas terhadap isi literatur untuk memastikan kesesuaian teori dengan konteks pendidikan Islam masa kini.

Peneliti meninjau publikasi akademis periode 2020-2025, menggunakan protokol pencarian komprehensif dengan kriteria inklusi yang ketat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis isi (*content analysis*), yaitu metode analisis yang digunakan untuk memahami makna, struktur, dan pola ide yang terkandung dalam sumber literatur (Krippendorff, 2018). Analisis ini dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari reduksi data dengan cara menyeleksi informasi yang relevan dengan topik sistem imbalan Islami; klasifikasi data ke dalam kategori tematik seperti konsep dasar sistem imbalan, prinsip Islami

dalam sistem imbalan, pengaruh sistem imbalan terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik, serta strategi optimalisasi penerapan sistem imbalan Islami di lembaga pendidikan modern.; kemudian dilanjutkan dengan interpretasi data yang mengaitkan teori manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan konseptual yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan sistem imbalan di lembaga pendidikan Islam.

HASIL

Penelitian ini diambil dari 8 penelitian yang sesuai dengan kriteria literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020-2025 dan memiliki pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian (Arisman, 2025); (Gumsi & Jamilus, 2024); (Murti & Barat, 2024); (Rizandi, 2024); (Yefrineng Delastri, 2024); (Nursyamsi, 2022); (Parman et al., 2023); (Oktaviani, 2023).

Table 1. Jurnal literatur

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis	Hasil
2025	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam	<i>Arisman, Jamilus</i>	Dalam pemberian imbalan dalam pendidikan berorientasi pada niat yang ikhlas, dimensi dunia dan akhirat, pentingnya moralitas
2024	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Memahami Konsep Imbalan dalam Pendidikan Islam: Menyatukan Insentif Spiritual dan Material	Yenni Dwi Murti	Sistem imbalan dalam pendidikan islam adalah upah, dalam konsep syariah memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat.
2024	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Sistem Imbalan Dalam Pendidikan Islam	<i>Hidayat Rizandi, Jamilus</i>	Dengan sistem imbalan yang adil dan memadai, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis	Hasil
2024	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Sistem Pemberian Imbalan dalam Pendidikan Islam	Putri Eka Gumsi, Jamilus	Sistem imbalan dalam pendidikan Islam memiliki dua dimensi: dunia dan akhirat
2024	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Sistem Pemberian Imbalan dalam Islam Menemukan Keseimbangan antara Keadilan dan Motivasi	Yefrineng Delastri	Sistem imbalan yang adil dan memotivasi merupakan elemen penting dalam organisasi Islam.
2023	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Penerapan Sistem Reward dan Punishment dalam Perspektif Konsep Mashlahah	Parman, Ismail, Adi Maulana Rachman	Kebijakan penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> diharapkan mampu menjadi stimulus untuk meningkatkan budaya kinerja yang maksimal karena
2022	Sistem Imbalan, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Keadilan	Konsep Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Islam	Nursyamsi	Teknik pemberian reward dan punishment harus disesuaikan dengan kondisi peserta didik. Punishment bertujuan sebagai pencegahan suatu kelalaian dari peserta didik, maka reward diberikan sebagai motivasi dan juga penghargaan yang diberikan kepada peserta didik.

Berdasarkan data penelitian diatas, sistem pemberian imbalan dalam pendidikan Islam memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat. Sistem imbalan memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Guru yang merasa dihargai secara adil dan mendapatkan kesejahteraan yang layak cenderung menunjukkan loyalitas, disiplin, serta kreativitas dalam mengajar. Sebaliknya, ketidakadilan atau ketidakteraturan dalam pemberian imbalan dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan rasa ketidakpuasan, dan bahkan memicu “*turnover*” atau keinginan pindah lembaga.

DISKUSI

Konsep dan Prinsip Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam

Dalam perspektif Islam, sistem imbalan berlandaskan pada prinsip keadilan (*'adl*), amanah, ihsan, dan tawazun (keseimbangan). Prinsip keadilan mengharuskan lembaga pendidikan memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab tenaga pendidik, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan status sosial atau lama bekerja (QS. An-Nahl [16]: 90). Amanah mengandung makna bahwa lembaga pendidikan wajib menunaikan hak-hak tenaga pendidik dengan transparan dan tepat waktu, sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah).

Prinsip ihsan menuntut pemberi imbalan untuk memberikan dengan kebaikan dan ketulusan, tidak sekadar memenuhi kewajiban administratif. Tawazun menegaskan pentingnya keseimbangan antara aspek duniawi (materi) dan ukhrawi (pahala dan keberkahan). Sistem imbalan dalam pendidikan Islam bersifat holistik karena mencakup dimensi ekonomi, sosial, moral, dan spiritual. Prinsip-prinsip ini secara filosofis membedakan sistem imbalan Islam dengan sistem kapitalistik-sekuler yang berorientasi pada produktivitas dan keuntungan semata. Imbalan bukan hanya penghargaan atas hasil kerja, melainkan juga bentuk tanggung jawab moral lembaga terhadap kesejahteraan guru. Sistem imbalan Islami harus mampu menciptakan kesejahteraan (*welfare*) sekaligus keberkahan (*barakah*) dalam pekerjaan.

Analisis Hubungan Sistem Imbalan dengan Motivasi dan Kinerja Guru

Analisis ini juga memperkuat teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Herzberg. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, guru memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja sebelum mencapai tahap aktualisasi diri. Jika imbalan finansial terpenuhi, maka guru akan termotivasi untuk mencapai kepuasan non-material seperti penghargaan sosial dan prestasi akademik. Teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja merupakan faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan. Sementara itu, pengakuan dan penghargaan merupakan faktor *motivator* yang menumbuhkan semangat kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam yang mampu menyeimbangkan kedua faktor tersebut akan lebih berhasil dalam menjaga motivasi guru.

Hambatan dalam Penerapan Sistem Imbalan

Meskipun sistem imbalan Islami idealnya mencakup dimensi material dan spiritual, hasil temuan lapangan menunjukkan masih terdapat berbagai hambatan dalam penerapannya. Hambatan utama adalah keterbatasan anggaran di lembaga pendidikan Islam swasta, terutama madrasah dan pesantren kecil yang bergantung pada dana SPP siswa dan donatur. Akibatnya, pemberian imbalan seringkali tidak sebanding dengan beban kerja guru. Ditemukan pula ketidakkonsistenan kebijakan internal, di mana sistem imbalan belum didasarkan pada evaluasi kinerja yang objektif, melainkan pada kebiasaan atau keputusan pimpinan. Hambatan lain adalah rendahnya transparansi pengelolaan dana lembaga, yang menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan tenaga pendidik (Byars & Rue, 2004). Secara kultural, sebagian lembaga pendidikan Islam masih menekankan aspek keikhlasan dalam bekerja tanpa diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan material. Pendekatan ini berisiko menimbulkan kelelahan emosional (*burnout*) pada guru jika tidak dibarengi dengan sistem kompensasi yang layak. Islam sendiri menegaskan keseimbangan antara amal ukhrawi dan hak duniawi (QS. Al-Qashash [28]:77).

Strategi Optimalisasi Sistem Imbalan Islami

Untuk mengatasi hambatan tersebut, penelitian ini mengusulkan beberapa strategi optimalisasi sistem imbalan di lembaga pendidikan Islam. Pertama, lembaga perlu menyusun perencanaan sistem imbalan yang terstruktur berdasarkan analisis jabatan, beban kerja, dan kemampuan finansial lembaga (Simamora, 2004). Kedua, penting untuk menjaga keseimbangan antara imbalan finansial dan non-finansial (Robbins, 2006). Ketiga, penerapan prinsip keadilan dan transparansi dalam pengelolaan dana harus menjadi prioritas. Keempat, lembaga perlu mengembangkan sistem imbalan berbasis kinerja (*performance-based reward*), yang memberikan penghargaan bagi guru berprestasi atau inovatif dalam pembelajaran. Terakhir, integrasi nilai-nilai Islam harus terus diperkuat dengan menanamkan kesadaran bahwa pekerjaan sebagai pendidik adalah ibadah. Dengan menerapkan strategi tersebut, sistem imbalan dalam pendidikan Islam dapat menjadi sarana efektif dalam meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus memperkuat karakter spiritual lembaga. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam untuk mencetak *insan kamil* yang berorientasi pada keberkahan hidup (*barakah*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan dalam pendidikan Islam merupakan salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, tetapi juga untuk menumbuhkan loyalitas, tanggung jawab moral, serta semangat pengabdian. Dalam perspektif Islam, sistem imbalan tidak semata-mata dipandang sebagai bentuk kompensasi material, melainkan juga sebagai penghargaan spiritual dan sosial yang berlandaskan nilai-nilai keadilan (*'adl*), amanah, ihsan, dan keseimbangan (*tawazun*). Prinsip-prinsip tersebut menjadikan sistem imbalan Islami memiliki keunggulan moral dibandingkan sistem sekuler yang berorientasi pada profit semata. Optimalisasi sistem imbalan dalam pendidikan Islam bukan hanya persoalan manajerial, melainkan juga persoalan moral dan spiritual. Ketika prinsip-prinsip syariat Islam diterapkan dalam pengelolaan imbalan, lembaga pendidikan tidak hanya menciptakan kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga mewujudkan keberkahan (*barakah*) dalam proses pendidikan. Secara keseluruhan, penguatan sistem imbalan yang berlandaskan nilai-nilai Islam merupakan langkah penting menuju pengelolaan pendidikan yang adil, berkualitas, dan berkeberkahan. Sistem imbalan yang adil tidak hanya meningkatkan produktivitas tenaga pendidik, tetapi juga menjadi manifestasi nyata dari ajaran Islam tentang keadilan sosial dan penghargaan terhadap amal kerja manusia (QS. An-Najm [53]:39).

Penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan kajian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau mixed-method guna mengukur hubungan antara sistem imbalan, motivasi, dan kinerja guru secara statistik. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas cakupan pada lembaga pendidikan Islam di daerah lain, sehingga diperoleh model sistem imbalan Islami yang lebih representatif dan aplikatif.

REKOMENDASI

Bagi lembaga perlu merancang sistem imbalan yang adil, transparan, dan proporsional sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab guru. Prinsip keadilan harus menjadi dasar dalam penentuan gaji, tunjangan, dan insentif, sementara prinsip amanah diwujudkan melalui pengelolaan dana yang jujur dan terbuka. Selain itu, lembaga sebaiknya menyeimbangkan antara imbalan finansial dan non-finansial dengan memberikan penghargaan moral, kesempatan pengembangan karir, serta pembinaan spiritual bagi guru. Bagi Pendidik diharapkan dapat memaknai imbalan tidak hanya sebagai penghargaan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk *amal jariyah* dan ibadah. Kesadaran spiritual ini penting agar motivasi kerja

tidak hanya didorong oleh aspek ekonomi, tetapi juga oleh niat untuk berkontribusi terhadap kemajuan umat dan keberkahan ilmu. Namun demikian, guru juga berhak memperjuangkan kesejahteraan yang layak sebagai bagian dari hak profesionalnya. Bagi Pemerintah, khususnya Kementerian Agama, perlu memperkuat kebijakan terkait kesejahteraan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, terutama di madrasah dan pesantren swasta yang masih memiliki keterbatasan anggaran. Kebijakan tunjangan profesi dan insentif berbasis kinerja perlu diperluas dan disalurkan secara merata agar tidak terjadi kesenjangan kesejahteraan antara lembaga negeri dan swasta.

REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2014). Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 70–80.
- Arisman. (2025). *Sistem Pemberian Imbalan dalam Pendidikan Islam*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2365–2375. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1029>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Journal Productivity*, 2(6), 494–498.
- Ghaffar, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 20).
- Gumsi, P. E., & Jamilus, J. (2024). Sistem Pemberian Imbalan dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2365–2375. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1029>
- Murti, Y. D., & Barat, S. (2024). Memahami Konsep Imbalan dalam Pendidikan Islam: Menyatukan Insentif Spiritual dan Material. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 19679–19689.
- Nursyamsi. (2022). Konsep Reward dan Punishment dalam Pendidikan Islam. *Mau'izhah, XI* (Konsep Reward dan Punishment dalam Pendidikan Islam), 1–26.
- Oktaviani, R., Yuliyarningsih, P., & Fikriawan, M. (2023). Sistem Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren Compensation System in Improving Teacher Performance in Islamic Boarding School. *AL – KAFF: Jurnal Sosial Humaniora Vol. 1 No. 3, 1(3)*, 215–222.
- Parman, P., Ismail, I., & Rachman, A. M. (2023). Penerapan Sistem Reward dan Punishment dalam Perspektif Konsep Mashlahah. *Glossary: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 87–99. <https://doi.org/10.52029/gose.v1i2.171>
- Rizandi, H. (2024). *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam*. 23(1), 167–181. <https://doi.org/10.17467/mk.v23i1.3949>
- Setiari, I. (2022). Pengaruh Sistem Imbalan dan Kebijakan Upah terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Banjar. *Jurnal Media Teknologi*, 9(1), 25–38. <https://doi.org/10.25157/jmt.v9i1.2780>

- Yefrineng Delastri, J. (2024). Sistem Imbalan dalam Islam Menemukan Keseimbangan antara Keadilan dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24), 861–868.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Terj. Tim Indeks). Jakarta: Indeks.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.