

STRATEGI PERENCANAAN GAJI DAN INSENTIF FINANSIAL SDM PENDIDIKAN ISLAM: STUDI PUSTAKA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Ekrita Yanova¹, Hamdi Abdul Karim²

^{1,2}UIN Syekh M. Djamil Jambek Bukittinggi, Jl. Gurun Aua, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia
Email: ekritayanova12@gmail.com

Article History

Received: 16-12-2025

Revision: 04-01-2026

Accepted: 08-01-2026

Published: 10-01-2026

Abstract. This study aims to analyse the concepts, principles, and strategies of salary and financial incentive planning for Islamic education HR based on a literature review. This study uses a library research method with a qualitative-descriptive approach, through analysis of books, scientific journals, and relevant academic sources in the fields of HR management, education, and Islamic education. The results of the study show that effective salary and incentive planning must be based on the principles of fairness, fairness, welfare, trust, and professionalism as taught in Islam. Strategies that can be implemented include setting competency- and performance-based salary standards, integrating financial and non-financial incentives, and ensuring managerial transparency and accountability. The main challenges include limited funding sources, weak internal policies, and resistance to system change. Therefore, managerial commitment and sustainable policies are needed so that salary and incentive planning can improve the overall quality of Islamic educational institutions.

Keywords: Salary Planning, Financial Incentives, Islamic Education Human Resources, Islamic Education Management, Literature Study

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, prinsip, serta strategi perencanaan gaji dan insentif finansial SDM pendidikan Islam berdasarkan kajian pustaka. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif, melalui analisis terhadap buku, jurnal ilmiah, dan sumber akademik relevan di bidang manajemen SDM, pendidikan, dan pendidikan Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan gaji dan insentif yang efektif harus berlandaskan prinsip keadilan, kelayakan, kesejahteraan, amanah, dan profesionalisme sebagaimana diajarkan dalam Islam. Strategi yang dapat diterapkan meliputi penetapan standar gaji berbasis kompetensi dan kinerja, integrasi insentif finansial dan nonfinansial, serta transparansi dan akuntabilitas manajerial. Tantangan utama meliputi keterbatasan sumber pendanaan, lemahnya kebijakan internal, dan resistensi terhadap perubahan sistem. Oleh karena itu, diperlukan komitmen manajerial dan kebijakan berkelanjutan agar perencanaan gaji dan insentif mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam secara menyeluruh.

Kata Kunci: Perencanaan Gaji, Insentif Finansial, SDM Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Studi Pustaka

How to Cite: Yanova, E & Karim, H. A. (2026). Strategi Perencanaan Gaji dan Insentif Finansial SDM Pendidikan Islam: Studi Pustaka pada Lembaga Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 287-294. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4899>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk pada lembaga pendidikan Islam. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan institusional sangat ditentukan oleh kualitas, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang dimilikinya. Dalam perspektif manajemen pendidikan, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek rekrutmen dan pengembangan kompetensi, tetapi juga mencakup perencanaan kompensasi yang adil, proporsional, dan berkelanjutan, terutama dalam bentuk gaji dan insentif finansial (Bush, 2019; Mulyasa, 2020). Sistem kompensasi yang dirancang secara tepat menjadi bagian integral dari upaya peningkatan mutu layanan pendidikan dan keberlangsungan lembaga.

Perencanaan gaji dan insentif finansial memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, serta profesionalisme SDM pendidikan. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa kompensasi yang direncanakan secara baik dan transparan akan mendorong kinerja optimal, sedangkan sistem kompensasi yang tidak adil berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kualitas layanan pendidikan. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang tidak terstruktur menjadi salah satu faktor penyebab tingginya tingkat turnover guru dan rendahnya komitmen organisasi di lembaga pendidikan berbasis keagamaan (Ridwan & Fauzi, 2021; Suyatno et al., 2022). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, persoalan ini kerap diperparah oleh keterbatasan sumber pendanaan, pola manajemen yang masih tradisional, serta belum optimalnya integrasi prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam.

Secara normatif, Islam memberikan perhatian besar terhadap keadilan dan kesejahteraan pekerja. Al-Qur'an dan Hadis menempatkan keadilan dalam pemberian upah sebagai bagian dari nilai moral dan etika kerja. Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah), yang menegaskan pentingnya ketepatan waktu, keadilan, dan kelayakan dalam sistem pengupahan. Prinsip ini sejalan dengan konsep keadilan distributif dan keseimbangan hak serta kewajiban dalam manajemen SDM Islami (Beekun, 2012; Antonio, 2020). Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam belum sepenuhnya mampu menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam kebijakan perencanaan gaji dan insentif yang sistematis, terukur, dan profesional (Fathurrochman et al., 2021; Rahman & Noor, 2023).

Urgensi perencanaan gaji dan insentif finansial SDM pendidikan Islam semakin meningkat seiring dengan tuntutan profesionalisme, akuntabilitas publik, dan persaingan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan Islam tidak lagi cukup mengandalkan motivasi spiritual

semata, tetapi perlu mengembangkan sistem manajemen modern yang selaras dengan prinsip keadilan, amanah, dan kesejahteraan sebagaimana diajarkan dalam Islam (Bush & Glover, 2016; Mulyadi, 2021). Perencanaan kompensasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja SDM sekaligus menjaga keberlanjutan lembaga di tengah dinamika lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini memfokuskan kajian pada empat aspek utama, yaitu: konsep gaji dan insentif finansial dalam manajemen SDM pendidikan, prinsip perencanaan gaji dan insentif dalam perspektif Islam, strategi perencanaan gaji dan insentif SDM pada lembaga pendidikan Islam, serta tantangan implementasi dan implikasi manajerialnya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam serta menjadi rujukan praktis bagi pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam merancang sistem kompensasi yang adil, profesional, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai konsep, teori, dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan perencanaan gaji dan insentif finansial SDM pendidikan Islam. Sumber data penelitian terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku teks akademik, jurnal ilmiah nasional dan internasional bereputasi, prosiding, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen SDM, manajemen pendidikan, dan pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis dengan menggunakan kata kunci yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, kategorisasi tema, dan interpretasi kritis terhadap konsep dan temuan yang ada. Data yang telah dianalisis kemudian disajikan secara deskriptif-analitis untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai strategi perencanaan gaji dan insentif finansial SDM pendidikan Islam

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Gaji dan Insentif Finansial dalam Manajemen SDM Pendidikan

Dalam manajemen sumber daya manusia, gaji dipahami sebagai kompensasi utama yang bersifat tetap dan rutin diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Sementara itu, insentif finansial merupakan kompensasi tambahan yang bersifat variabel, diberikan berdasarkan capaian kinerja, prestasi, atau

kontribusi tertentu yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kombinasi gaji dan insentif yang dirancang secara tepat dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas SDM dalam suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, gaji dan insentif tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas peran strategis mereka dalam mencerdaskan generasi bangsa. Sistem kompensasi yang tidak terencana dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, serta tingginya tingkat turnover tenaga pendidik. Oleh karena itu, perencanaan gaji dan insentif harus mempertimbangkan karakteristik pekerjaan pendidikan yang menuntut dedikasi tinggi, tanggung jawab moral, dan kompetensi profesional.

Lebih lanjut, manajemen SDM pendidikan menekankan pentingnya keadilan internal dan eksternal dalam sistem kompensasi. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kualifikasi SDM, sedangkan keadilan eksternal berkaitan dengan kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku di lingkungan eksternal. Dalam lembaga pendidikan Islam, prinsip-prinsip ini perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman agar sistem gaji dan insentif tidak hanya efisien secara manajerial, tetapi juga etis dan bermartabat.

Prinsip Perencanaan Gaji dan Insentif dalam Perspektif Islam

Islam menempatkan keadilan sebagai prinsip fundamental dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja dan pemberian kompensasi. Prinsip keadilan (*al-'adl*) menuntut agar gaji dan insentif diberikan secara proporsional sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan beban kerja masing-masing individu. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dalam transaksi dan hubungan sosial sebagaimana tercantum dalam QS. An-Nahl [16]: 90, yang memerintahkan berlaku adil dan berbuat kebajikan. Ayat ini menjadi landasan normatif bagi lembaga pendidikan Islam untuk menyusun kebijakan pengupahan yang adil, transparan, dan tidak diskriminatif. Dalam kajian manajemen Islam, keadilan kompensasi dipandang sebagai prasyarat terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Beekun, 2012; Antonio, 2020).

Selain keadilan, prinsip kesejahteraan (*al-falah*) juga menjadi landasan penting dalam perencanaan gaji dan insentif. Kesejahteraan dalam perspektif Islam tidak hanya dimaknai sebagai kecukupan materi, tetapi juga mencakup ketenangan batin, kehormatan, dan

keberkahan hidup. Pemberian gaji yang layak memungkinkan tenaga pendidik menjalankan tugasnya secara profesional, fokus, dan penuh tanggung jawab tanpa dibebani kecemasan ekonomi. Penelitian Ridwan dan Fauzi (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan tenaga pendidik merupakan prasyarat penting bagi terciptanya proses pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan (Hasibuan, 2019; Fathurrochman et al., 2021).

Prinsip amanah dan profesionalisme juga memiliki implikasi langsung terhadap perencanaan gaji dan insentif dalam lembaga pendidikan Islam. Amanah menuntut pengelola lembaga untuk mengelola dana dan kebijakan kompensasi secara transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Profesionalisme, di sisi lain, menuntut agar gaji dan insentif dirancang berdasarkan kinerja, kompetensi, dan kontribusi nyata, bukan semata-mata faktor kedekatan personal atau kebiasaan tradisional yang tidak objektif. Hal ini sejalan dengan temuan Rahman dan Noor (2023) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas layanan pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

Strategi Perencanaan Gaji dan Insentif SDM pada Lembaga Pendidikan Islam

Strategi perencanaan gaji dan insentif SDM pendidikan Islam perlu diawali dengan analisis jabatan dan beban kerja yang jelas. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi memiliki deskripsi tugas, tanggung jawab, dan standar kinerja yang terukur. Dengan dasar ini, lembaga pendidikan Islam dapat menyusun struktur gaji yang proporsional dan mencerminkan nilai keadilan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menempatkan perencanaan kompensasi sebagai bagian dari perencanaan strategis organisasi.

Selanjutnya, lembaga pendidikan Islam dapat menerapkan sistem insentif berbasis kinerja sebagai pelengkap gaji pokok. Insentif dapat diberikan kepada tenaga pendidik yang menunjukkan prestasi, inovasi pembelajaran, atau kontribusi signifikan terhadap pengembangan lembaga. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendorong budaya kerja profesional dan kompetitif yang sehat. Namun demikian, sistem penilaian kinerja harus dirancang secara objektif dan transparan agar tidak menimbulkan konflik internal.

Selain insentif finansial, strategi perencanaan gaji di lembaga pendidikan Islam juga perlu diintegrasikan dengan insentif nonfinansial, seperti kesempatan pengembangan karier, pelatihan profesional, dan penghargaan moral. Integrasi ini penting mengingat keterbatasan anggaran yang sering dihadapi lembaga pendidikan Islam. Dengan pendekatan yang holistik,

perencanaan gaji dan insentif tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi jangka pendek, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan SDM jangka panjang.

Tantangan Implementasi dan Implikasi Manajerial

Implementasi perencanaan gaji dan insentif finansial di lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan, terutama keterbatasan sumber pendanaan. Banyak lembaga pendidikan Islam bergantung pada dana masyarakat, donatur, atau subsidi terbatas, sehingga ruang fiskal untuk peningkatan gaji dan insentif relatif sempit. Kondisi ini menuntut manajer pendidikan Islam untuk memiliki kemampuan perencanaan keuangan yang kreatif dan berorientasi keberlanjutan.

Tantangan lain yang dihadapi lembaga pendidikan Islam dalam perencanaan gaji dan insentif adalah lemahnya sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur. Ketiadaan indikator kinerja yang jelas berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam pemberian insentif, yang pada akhirnya memicu persepsi ketidakadilan dan konflik internal di antara tenaga pendidik dan kependidikan. Padahal, sistem evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis indikator profesional merupakan prasyarat utama bagi terciptanya keadilan organisasi dan peningkatan kinerja SDM (Hasibuan, 2019; Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, implikasi manajerial dari tantangan ini adalah perlunya penguatan sistem penilaian kinerja yang terstandar, akuntabel, dan selaras dengan tujuan institusional lembaga pendidikan Islam.

Dari perspektif manajerial yang lebih luas, perencanaan gaji dan insentif menuntut adanya perubahan paradigma pengelolaan lembaga pendidikan Islam dari pendekatan tradisional menuju pendekatan profesional dan berbasis kinerja. Manajer pendidikan Islam tidak cukup hanya mengandalkan motivasi spiritual, tetapi perlu mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan ihsan dengan praktik manajemen modern, termasuk perencanaan kompensasi yang sistematis dan berkelanjutan. Integrasi ini diyakini mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus menjaga kesesuaian kebijakan dengan prinsip syariah (Beekun, 2012; Mulyasa, 2020). Dengan demikian, perencanaan gaji dan insentif tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan hak tenaga pendidik, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan mutu, profesionalisme, dan daya saing lembaga pendidikan Islam di tengah tuntutan globalisasi pendidikan.

KESIMPULAN

Perencanaan gaji dan insentif finansial bagi sumber daya manusia dalam pendidikan Islam merupakan elemen strategis yang berpengaruh langsung terhadap mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa perencanaan kompensasi yang efektif harus berlandaskan prinsip keadilan, kesejahteraan, amanah, dan profesionalisme sebagaimana diajarkan dalam nilai-nilai Islam. Penerapan sistem gaji dan insentif yang terintegrasi, transparan, dan berbasis kinerja tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap visi dan misi lembaga. Dengan demikian, perencanaan kompensasi yang selaras antara prinsip Islam dan praktik manajemen modern dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

REKOMENDASI

Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya penguatan kebijakan internal lembaga pendidikan Islam dalam perencanaan gaji dan insentif, pengembangan sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta peningkatan kapasitas manajerial pengelola lembaga. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji implementasi empiris strategi ini pada lembaga pendidikan Islam tertentu.

REFERENSI

- Antonio, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah*. Tazkia Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Beekun, R. I. (2012). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2016). School leadership and management in England: The paradox of simultaneous centralisation and decentralisation. *Research in Educational Administration & Leadership*, 1(1), 1–23. <https://doi.org/10.30828/real/2016.1.1>
- Fathurrochman, I., Danim, S., Anwar, S., & Kurniah, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 5(2), 115–128. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v5i2.2746>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Ibnu Majah. (n.d.). *Sunan Ibnu Majah*. Dar Ihya' al-Kutub al-'Arabiyyah.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Mulyadi. (2021). Manajemen pendidikan Islam berbasis mutu dan daya saing. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 15–28.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Qardhawi, Y. (2018). *Nilai dan etika ekonomi Islam*. Gema Insani.

- Rahman, A., & Noor, M. (2023). Sistem kompensasi dan kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 45–60. <https://doi.org/10.14421/jpi.2023.12104>
- Rahman, A., & Noor, M. (2023). Compensation management and professional commitment of Islamic school teachers. *Journal of Islamic Educational Management*, 7(1), 45–58.
- Ridwan, M., & Fauzi, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 16(2), 233–248. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v16i2.10356>
- Ridwan, M., & Fauzi, A. (2021). Financial welfare and job satisfaction of teachers in Islamic educational institutions. *International Journal of Islamic Educational Studies*, 3(2), 101–114.
- Suyatno, S., Wantini, W., Baidi, B., & Amurdawati, G. (2022). Teacher professionalism and organizational commitment in Islamic schools. *International Journal of Educational Management*, 36(3), 397–410. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2021-0168>