

Peran Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam dan Dampaknya Terhadap Motivasi serta Kinerja Staf

Aulia Kiftiah Kencana¹, Sartina Wati², Triwid Syafarotun Najah³, Musyarapah⁴
Pascasarjana UIN Palangka Raya^{1,2,3,4}

*Email:

kifti2410130412pasca@iain-palangkaraya.ac.id¹, sartinawati676@gmail.com²,
triwid.sn@iain-palangkaraya.ac.id³, musyarapah@iain-palangkaraya.ac.id⁴

Sejarah Artikel:

Diterima 26-05-2025
Disetujui 27-05-2025
Diterbitkan 29-05-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the disruption in Islamic education management and its impact on staff motivation and performance. The method used is a qualitative approach with a literature study, which involves collecting and analyzing data from various written sources, such as books, articles, and journals. The results of the study indicate that appropriate compensation, both in the form of direct compensation (salary, incentives, bonuses) and indirect (allowances, facilities), can increase employee morale and satisfaction. In addition, factors such as work productivity and the company's ability to pay also affect the amount of compensation. The implications of this study emphasize the importance of educational institutions to design a fair and transparent improvement system, as well as provide opportunities

Keywords: Compensation; Islamic Education Management; Motivation; Performance; Staff

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi dalam manajemen pendidikan Islam dan dampaknya terhadap motivasi serta kinerja staf. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel, dan jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat, baik berupa kompensasi langsung (gaji, insentif, bonus) maupun tidak langsung (tunjangan, fasilitas), dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti produktivitas kerja dan kemampuan perusahaan untuk membayar juga memengaruhi besarnya kompensasi. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya lembaga pendidikan untuk merancang sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta memberikan kesempatan

Katakunci: Kompensasi; Manajemen Pendidikan Islam; Motivasi; Kinerja; Staf

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aulia Kiftiah Kencana, Sartina Wati, Triwid Syafarotun Najah, & Musyarapah. (2025). Peran Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam dan Dampaknya Terhadap Motivasi serta Kinerja Staf. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 598-604. <https://doi.org/10.63822/nc1wen36>

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan Islam adalah sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan institusi pendidikan Islam. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya, manajemen pendidikan Islam perlu memperhatikan kompensasi sebagai salah satu faktor penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja staf, sehingga memainkan peran krusial dalam manajemen pendidikan Islam. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pemberdayaan sumber daya manusianya. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, karena dimana sumber daya manusia harus mampu berperan untuk manterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan kinerja karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari proses organisasi mencapai tujuan (Zohriah dan Rahman 2023).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak aspek yang diperlukan, misalnya aspek teknologi, sarana prasarana yang lengkap, sumber daya manusia dan masih banyak lagi. Namun semua aspek itu yang paling penting adalah sumber daya manusia yang melakukan pelaksanaan di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas proses bisnis perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan diperusahaan kecil ataupun perusahaan besar karena keberhasilan perusahaan bergantung pada karyawan di dalam perusahaan. Karyawan dapat berkembang dan menjadi lebih berkualitas apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, seperti upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa penghasilan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Setiap karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategik organisasi. Kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga pengusaha dapat

menarik, mempertahankan, dan memberi imbalan pada kinerja karyawan menuntut adanya pertimbangan terhadap beberapa jenis kompensasi yang ada. Komponen program kompensasi dalam perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, Dengan demikian kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Manajemen pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan Islam dengan efektif dan efisien.

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam merupakan landasan dalam menjalankan proses manajerial, antara lain kesadaran akan misi pendidikan Islam, pembinaan kualitas personal profesional, dan penerapan standar pendidikan Islam. Kompensasi merupakan konsep yang mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan kepada staf pendidikan Islam sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap institusi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, serta kesempatan pengembangan karir. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kompensasi dapat meningkatkan motivasi staf, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mempertahankan staf yang berkualitas. Ada beberapa metode kompensasi yang dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan Islam, antara lain: Sistem gaji yang adil dan transparan, yang mempertimbangkan tingkat pengalaman, kualifikasi, dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja yang memberikan insentif kepada staf yang mencapai target kinerja yang ditetapkan. Kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, agar staf dapat meningkatkan kemampuan profesional mereka. Bonus atau reward berdasarkan penerapan pendekatan pendidikan Islam yang inovatif atau keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kepustakaan adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari sumber-sumber tertulis, seperti buku, artikel, jurnal, dan dokumen resmi lainnya, dengan tujuan untuk memahami fenomena sosial, budaya, atau pendidikan secara mendalam. Peneliti mengeksplorasi makna dan perspektif yang terkait dengan topik yang diteliti, menggunakan analisis konten atau naratif untuk mengidentifikasi tema dan pola. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk naratif yang mendalam, memberikan wawasan yang berharga meskipun dengan keterbatasan terkait data yang tersedia.

HASIL PEMBAHASAN

Defenisi

Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Dalam meningkatkan efesiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan- pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya

ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Sementara itu dalam kehidupan pasti diperlukan sebuah keseimbangan dalam segala hal, termasuk keseimbangan antara kehidupan sebagai manusia dan kehidupan sebagai pekerja, hal itu disebut dengan Keseimbangan kinerja. Keseimbangan kinerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan sosial dan kehidupan pekerjaan, seseorang yang kehidupan antara bekerja dengan kehidupan tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai dampak yang cukup signifikan. Antara lain stress, kinerja pekerjaan menurun, kondisi perpecahan dalam rumah tangga, menjadi anti sosial, dll. Oleh karena itu dalam artikel ini dibahas betapa pentingnya kompensasi dan keseimbangan kinerja bagi kehidupan seseorang.

Konsep dan peran Kompensasi

a. Konsep kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2009:46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Simamora (2006:442), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

b. Peran kompensasi

Sistem kompensasi sama dengan sistem balas jasa yang merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk memberikan imbalan kepada SDM atas apa yang mereka lakukan demi keberhasilan perusahaan.

c. kompensasi dan Terminologinya

Gaji/upah merupakan bentuk kompensasi yang menjadi basis bayaran bagi karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif merupakan kompensasi tambahan di luar gaji yg diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Tunjangan merupakan bayaran atau pelayanan yang melengkapi dan melindungi gaji, berdasarkan kebijakan perusahaan.

Fasilitas merupakan kenikmatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti mobil dinas, Bus karyawan, perumahan, parkir khusus. Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Langsung Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Produktivitas Kerja Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b. Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- c. Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembyaran kompensasi cenderung menurun.

Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan diantaranya:

- a. Menghargai prestasi kerja Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- b. Menjamin keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
- c. Mempertahankan karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih lebih menguntungkan ditempat lain.

Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Dessler (2010) mengemukakan bahwa kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan. Pada umumnya gaji berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan vertikal, administratif, manajerial, dan profesional. Sedangkan upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan. Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian gaji karyawan, tunjangan merupakan pembayaran gaji tidak langsung yang diterima oleh karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, pemberian tunjangan makan, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan berdasarkan masa kerja, dan pemberian tunjangan untuk cuti hamil.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*).

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN

Kompensasi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di pendidikan Islam. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan kepuasan karyawan. Bentuk kompensasi meliputi kompensasi langsung (gaji, insentif, bonus) dan tidak langsung (tunjangan, fasilitas). Faktor yang memengaruhi kompensasi termasuk produktivitas kerja, kemampuan perusahaan untuk membayar, dan kondisi pasar tenaga kerja. Tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi, menjaga keadilan, mempertahankan karyawan, dan menarik pekerja berkualitas. Di bidang pendidikan, kompensasi yang memadai dapat mendorong guru untuk bekerja lebih baik, terutama jika didukung oleh komitmen terhadap institusi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan memberikan kesempatan pengembangan bagi staf untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166-176.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71-83.
- Latte, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13-26.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).

-
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Souhoka, S., & Mohammad Amin, S. E. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Zohriah, A., Muin, A., & Rahman, A. (2023). Manajemen SDM Kompensasi. *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan)*, 1(4), 1468-1475.