

Memahami Konsep Imbalan dalam Pendidikan Islam: Menyatukan Insentif Spiritual dan Material

Yenni Dwi Murti

UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia

e-mail: yennidwimurti@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menyajikan analisis tentang system imbalan dalam pendidikan islam hubungan antara pendidikan Islam dengan prinsip-prinsip yang diambil dari ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Konsep sistem imbalan mencakup memberikan kompensasi kepada anggota suatu organisasi dalam bentuk kumpulan keuntungan yang mencakup berbagai elemen serta metode untuk membagi keuntungan. Nabi Muhammad SAW sebagai pendidik pertama dalam Islam telah memberikan contoh bahwa mengajar haruslah diniatkan karena Allah semata. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka. Sumber data penelitian berasal dari berbagai literatur yang relevan diantaranya adalah Al-Quran dan hadits, buku, dan artikel ilmiah. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Sistem imbalan dalam pendidikan islam adalah 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. Dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip ini, manajer lembaga pendidikan dapat memastikan pencapaian tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh dan berkelanjutan, serta memberikan kontribusi yang berarti dalam pembentukan karakter dan moralitas peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: *Dimensi, System, Imbalan, Pendidikan Islam*

Abstract

This article presents an analysis of the reward system in Islamic education, the relationship between Islamic education and principles taken from the verses of the Koran and the hadith of the Prophet Muhammad SAW. The concept of a reward system includes providing compensation to members of an organization in the form of a profit pool that includes various elements as well as methods for sharing profits. The Prophet Muhammad SAW as the first

educator in Islam has set an example that teaching must be intended only for Allah's sake. The type of research used is literature study. Sources of research data come from various relevant literature including the Al-Quran and hadith, books and scientific articles. The data analysis technique was carried out qualitatively, consisting of data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of data analysis show that the reward system in Islamic education is wages, in the sharia concept it has two dimensions, namely the world dimension and the afterlife dimension. To explain wages in the worldly dimension, the moral concept is very important so that rewards can be obtained in the afterlife dimension from these wages. If morals are ignored then the dimension of the afterlife will not be achieved. Therefore, the moral concept is placed in the outermost box, which means that the moral concept is needed to apply the rewards of the world dimension so that the rewards of the hereafter dimension are achieved. By considering these principles, managers of educational institutions can ensure the achievement of the goals of Islamic education in a comprehensive and sustainable manner, as well as making a meaningful contribution to the formation of students' character and morality in accordance with Islamic values.

Keywords: *Dimensions, Systems, Rewards, Islamic Education*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi sebuah organisasi karena berdampak pada kinerja dan efisiensi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan merasa puas dan bisnis dapat mempekerjakan, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawannya. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi sangat penting karena mencerminkan upaya mereka untuk mempertahankan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan mereka. Karena kompensasi berhubungan dengan perilaku, kinerja, dan keberhasilan tujuan organisasi, itu sangat penting. Sebuah perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya secara tepat sehingga kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Salah satu cara efektif untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka tetap memberikan kompensasi (Suryana 2015).

Dengan cara yang sama, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan system kompensasi yang menilai kinerja kerja. Apabila organisasi mengakui upaya karyawannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, setiap karyawan akan giat bekerja. Banyak organisasi belum benar-benar memahami system kompensasi. Sistem kompensasi membantu organisasi mempertahankan prinsip-prinsipnya dan mencapai tujuan.

Institusi pendidikan juga memiliki sistem yang serupa dengan organisasi perusahaan, dengan struktur organisasi dan sistem kerja yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing, salah satunya adalah sistem kompensasi yang sudah diuraikan di atas. Sistem kompensasi di sekolah sangat membantu meningkatkan kinerja guru, yang berdampak langsung pada kualitas dan mutu pendidikan.

Sumber daya manusia madrasah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan tenaga kerja lainnya, harus diberikan kompensasi yang layak dan adil untuk mempertahankan dan

mendorong mereka untuk menjadi tenaga pendidikan. Dengan demikian, guru dan karyawan yang bekerja di madrasah tersebut akan memberikan layanan pendidikan baik kepada siswa maupun lembaga pendidikan islam karena mereka termotivasi oleh keuntungan dan kesejahteraan yang diterima oleh lembaga pendidikan islam (Sutrisno 2011).

METODE

Kajian ini menggunakan metode pendekatan penelitian pustaka (*library research*). Menurut 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 dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Pengertian 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, Bake, and Suaib 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 sebagai berikut:

- Kolaborasi kerja: Hubungan kerja formal antara majikan dan karyawan yang didasarkan pada kerja sama diciptakan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.
- 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.
- Rekrutmen efektif: Perusahaan akan lebih mudah merekrut karyawan berkualifikasi dengan menawarkan kompensasi yang cukup besar.
- Motivasi: Manajer dapat memotivasi karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang cukup.
- Stabilitas karyawan: Perusahaan dapat mempertahankan stabilitas karyawan dengan tingkat perputaran yang rendah dengan program kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif.
- Disiplin: Dengan memberikan kompensasi yang cukup, tingkat disiplin
- Pengaruh serikat buruh: Jika program kompensasi yang baik diterapkan, pengaruh serikat buruh dapat dikurangi, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.
- Pengaruh Pemerintah: Intervensi pemerintah dapat dihindari jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan perburuhan yang berlaku.

Jenis-jenis Imbalan (Kompensasi)

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 hal-hal seperti berikut:
- 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.
- Pelindungan terhadap bahaya (Hazard Protection): Ini mencakup cara untuk melindungi karyawan dari bahaya dan risiko yang mungkin mereka hadapi. Asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan adalah beberapa contohnya.
- 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.
- 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. Selain itu, ada juga undang-undang yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan dana untuk melindungi karyawan dari bahaya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi system imbalan

Faktor-faktor berikut memengaruhi sistem imbalan :

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 strategy 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.
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 atau kompensasi

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 kontribusinya kepada organisasi, baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Hasibuan (2013) menyebutkan beberapa sistem pemberian kompensasi yang umum digunakan sebagai berikut :

- Sistem Waktu Salah satunya adalah sistem waktu, di mana besarnya kompensasi seperti gaji dan upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem pengupahan berdasarkan waktu ini relatif mudah dalam administrasinya dan dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kelebihan dari sistem waktu adalah kemudahan administrasi pengupahan dan besarnya kompensasi yang tetap. Namun, kelemahannya adalah bahwa meskipun seorang pekerja malas, kompensasinya tetap dibayarkan sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.
- Sistem hasil (output) Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayarkan didasarkan pada hasil kerja yang dicapai, bukan lamanya waktu yang diperlukan untuk melakukannya. Sistem ini tidak cocok untuk diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) atau jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti pekerjaan

administrasi. Kelebihan dari sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja dengan tekun dan mencapai hasil yang baik untuk menerima balas jasa yang lebih besar. Prinsip keadilan dapat diterapkan dengan baik dalam sistem hasil. Namun, perlu diperhatikan bahwa kualitas barang yang dihasilkan juga perlu mendapatkan perhatian, karena ada kecenderungan bagi karyawan untuk fokus pada jumlah produksi yang tinggi tanpa memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan agar karyawan tidak memaksakan diri melebihi kemampuannya dan menjaga keselamatan mereka. Kelemahan dari sistem hasil adalah potensi kurangnya kualitas barang yang dihasilkan dan balas jasa yang rendah bagi karyawan yang kurang mampu, sehingga dapat dianggap kurang manusiawi.

- Sistem borongan Sistem borongan adalah metode pengupahan yang menetapkan besarnya balas jasa berdasarkan volume pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Penentuan besarnya balas jasa dalam sistem borongan dapat menjadi rumit, dan membutuhkan penggunaan alat yang sesuai untuk menghitungnya. Dalam sistem borongan, karyawan dapat menerima balas jasa yang besar atau kecil tergantung pada kecermatan perhitungan mereka.
- Sistem Hasil (Output) Dalam sistem ini, jumlah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja, bukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Sistem ini tidak cocok untuk karyawan yang tetap (sistem waktu) atau pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti administrasi. Sistem hasil menawarkan keuntungan karena memberikan kesempatan kepada karyawan yang berusaha keras dan mencapai hasil yang baik untuk menerima kompensasi yang lebih besar untuk pekerjaan mereka. Sistem hasil sesuai dengan prinsip keadilan. Namun, karena karyawan cenderung terfokus pada jumlah produksi yang tinggi tetapi mengabaikan kualitas, kualitas barang yang dihasilkan juga harus diperhatikan. Manager juga harus memastikan bahwa karyawan menjaga keselamatan mereka dan tidak memaksakan diri melebihi kemampuan mereka. Sistem hasil dapat menyebabkan barang yang dihasilkan kurang berkualitas dan karyawan yang kurang mampu menerima balas jasa yang rendah, yang dapat dianggap tidak manusiawi.
- 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 makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ
رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya."

(Q.S Al-Baqarah (2): 279)

Al-qur'an 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-Qur'an ini. Maka dia akan dihukum di dunia ini oleh Negara Islam dan dihari kemudian oleh Allah. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

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 lembaga-lembaga 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 menjawab laporan tersebut dengan

اُكْتَابَ الْاَجْرَ عَلَيْهِ اَخَذْتُمْ اَمْ اَحَقَّ هَلَالِنِ

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

Ini berarti, bahwa 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. Namun, akan tetapi menurut 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.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang sistem imbalan dalam pendidikan Islam, terdapat beberapa kesimpulan penting:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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: Bumi Aksara.
- 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 Personal*. 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