

SISTEM IMBALAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Arisman^{1*}, Jamilus²

¹ UPTD SD Negeri 04 Lubuak Alai, Indonesia

² UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: arisman536@gmail.com^{1*}

Email: jamilus@iainbatusangkar.ac.id

ABSTRACT

This article analyzes the reward system in Islamic education, explaining the relationship between Islamic education and principles taken from the Koran and the hadith of the Prophet Muhammad SAW. The reward system in question involves providing compensation in the form of profits that include various elements, as well as methods for sharing these profits. The Prophet Muhammad SAW, as the first educator in Islam, emphasized that the aim of teaching must be based on sincere intentions only towards Allah. This research is a literature study with data sources from various literature, including the Al-Qur'an, hadith, books and scientific articles. Data analysis techniques are carried out qualitatively through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the analysis show that the reward system in Islamic education has two dimensions: the world and the afterlife. To achieve rewards in the afterlife, the importance of morality in applying world rewards cannot be ignored, because rewards in the afterlife will only be achieved if the moral aspect is fulfilled. Thus, morality becomes the main basis in this reward system. By applying these principles, educational institution managers can be more effective in achieving the goals of Islamic education on an ongoing basis and forming the character and morals of students in accordance with Islamic values.

Keywords: reward system, wages, moral concept

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis sistem imbalan dalam pendidikan Islam, menjelaskan hubungan antara pendidikan Islam dan prinsip-prinsip yang diambil dari Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Sistem imbalan yang dimaksud melibatkan pemberian kompensasi dalam bentuk keuntungan yang mencakup berbagai elemen, serta metode pembagian keuntungan tersebut. Nabi Muhammad SAW, sebagai pendidik pertama dalam Islam, menekankan bahwa tujuan mengajar harus didasarkan pada niat tulus hanya kepada Allah. Penelitian ini adalah studi pustaka dengan sumber data dari berbagai literatur, termasuk Al-Qur'an, hadis, buku, dan artikel ilmiah. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem imbalan dalam pendidikan Islam memiliki dua dimensi: dunia dan akhirat. Untuk mencapai upah di akhirat, pentingnya moralitas dalam penerapan upah dunia tidak bisa diabaikan, karena pahala akhirat hanya akan tercapai jika aspek moral dipenuhi. Dengan demikian, moralitas menjadi landasan utama dalam sistem imbalan ini. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajer lembaga pendidikan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan Islam secara berkesinambungan serta membentuk karakter dan moral peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: sistem imbalan, upah, konsep moral

Cara sitasi: Arisman., & Jmilus. (2025). Sistem imbalan dalam pendidikan islam. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (2), 408-414.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dalam sebuah organisasi karena mempengaruhi kinerja dan efisiensi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM di perusahaan adalah melalui pemberian imbalan atau kompensasi. Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan merasa lebih puas, sehingga perusahaan dapat merekrut dan mempertahankan mereka. Imbalan atau kompensasi juga penting bagi organisasi karena mencerminkan komitmen untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Karena kompensasi terkait erat dengan perilaku, kinerja, dan pencapaian tujuan organisasi, peranannya menjadi sangat signifikan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Memberikan kompensasi adalah salah satu cara efektif untuk menghargai kerja karyawan (Suryana, 2015). Sistem kompensasi yang mengukur kinerja juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pengakuan atas usaha karyawan dan pemberian motivasi yang tinggi akan membuat mereka bekerja lebih giat. Namun, masih banyak organisasi yang belum memahami sistem kompensasi secara menyeluruh. Sistem ini membantu organisasi mempertahankan prinsip dan mencapai tujuan. Institusi pendidikan juga menerapkan sistem kompensasi seperti perusahaan, dengan struktur dan pembagian tugas yang jelas. Di sekolah, sistem kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru yang berdampak pada mutu pendidikan. SDM di madrasah, termasuk kepala sekolah, guru, dan staf, memerlukan kompensasi yang adil untuk memotivasi mereka sebagai tenaga pendidik. Dengan begitu, guru dan staf di lembaga pendidikan Islam dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada siswa karena didukung oleh kesejahteraan yang diterima dari lembaga tersebut (Sutrisno, 2011).

Sistem imbalan dalam pendidikan Islam memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkeadilan. Dalam konteks pendidikan, imbalan tidak hanya merujuk pada penghargaan material, tetapi juga meliputi aspek moral dan spiritual, yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Perkembangan lembaga pendidikan salah satunya tergantung dari seorang guru. Suatu pendidikan akan tercapai apabila guru hidup dengan memadai, memiliki penghasilan yang mencukupi sehingga mereka mampu memberikan perhatian secara memadai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai seorang guru. Selama ini jika dilihat dari aspek kesejahteraan kondisi guru sangat memprihatinkan, penghasilan guru yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam mengajar. Kebutuhan yang mencukupi dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Jika seorang guru diberikan gaji yang tidak memadai maka besar kemungkinan guru akan mencari pekerjaan diluar sehingga kinerja guru mengajar disekolah tersebut terabaikan. Untuk itu diperlukan adanya system manajemen kompensasi yang baik, dimana guru diberikan imbalan sesuai dengan pekerjaannya. Dalam pendidikan imbalan sering disebut dengan kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial) (Sari, 2015).

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode penelitian pustaka atau library research. Menurut Mahanum (2021), penelitian pustaka adalah metode pengumpulan informasi dan data dengan meninjau berbagai literatur yang telah dipublikasikan terkait topik yang akan diteliti. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, seperti jurnal atau artikel, serta data sekunder yang berasal dari buku-buku yang membahas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Fokus penelitian ini adalah untuk melihat penerapan system imbalan/kompensasi di UPTD SD Negeri 03 Muaro Paiti yang beralokasi di Jorong Sungai Panjang Indah Desa Muaro Paiti Kecamatan Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Populasi diambil dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang ada di UPTD SD Negeri 03 Muaro Paiti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Bendahara, dua tenaga pendidik senior, dan dua tenaga pendidik junior.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem imbalan adalah konsep pemberian kompensasi kepada anggota organisasi dalam bentuk beragam keuntungan, baik finansial maupun non-finansial, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka. Menurut Sutrayani, Bake, dan Suaib (2016), sistem imbalan meliputi elemen-elemen dan metode pembagian keuntungan dalam organisasi. Imbalan tidak hanya terkait dengan gaji atau upah, tetapi juga mencakup bonus, komisi, asuransi, bantuan sosial, dan tunjangan lain yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Pudjiati, 2014).

Dalam konteks lebih luas, imbalan adalah penghargaan atas usaha pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Wagiran, 2012). Kadar Nurjaman (2014) menambahkan bahwa kompensasi mencakup elemen finansial (upah, gaji, bonus) dan non-finansial (asuransi, pensiun, dan pendidikan), termasuk aspek lingkungan kerja. Dalam perspektif Islam, kompensasi diakui sebagai hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Al-Ja'fi (2011) dan ditegaskan dalam Al-Qur'an, Surah At-Taubah ayat 105, yang menyiratkan pentingnya imbalan adil.

Inti dari konsep kompensasi dalam hubungan kerja adalah bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kolaborasi efektif, memudahkan rekrutmen, dan meningkatkan motivasi karyawan. Berikut adalah beberapa poin utama yang dapat dikamufrasekan dari teks ini:

1. **Kolaborasi Kerja:** Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang terjalin melalui kerja sama, di mana karyawan diberi penghargaan sebagai timbal balik dari kontribusi mereka.
2. **Kepuasan Kerja:** Dengan mendapatkan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar dan sosial mereka, yang meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka.
3. **Rekrutmen yang Efektif:** Pemberian kompensasi yang kompetitif dapat menarik pekerja dengan keahlian tinggi ke dalam perusahaan.
4. **Motivasi Karyawan:** Pemberian kompensasi yang layak oleh manajer dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan.
5. **Stabilitas Tenaga Kerja:** Kebijakan kompensasi yang adil dan menarik dapat menurunkan tingkat turnover karyawan, memperkuat stabilitas tenaga kerja.
6. **Disiplin Karyawan:** Dengan pemberian kompensasi yang cukup, tingkat disiplin dalam bekerja bisa meningkat.
7. **Pengaruh Serikat Buruh:** Kompensasi yang baik dapat mengurangi kebutuhan karyawan untuk bergabung dalam serikat buruh, membuat mereka lebih fokus pada pekerjaan.
8. **Pengaruh Regulasi Pemerintah:** Mematuhi ketentuan perburuhan dalam program kompensasi mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Jenis Kompensasi: Kompensasi terbagi menjadi dua, salah satunya adalah kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan insentif. Gaji biasanya diterima secara tetap dalam periode tertentu (misalnya bulanan atau tahunan), sementara upah diberikan berdasarkan jumlah jam kerja atau output. Insentif diberikan sebagai penghargaan atas produktivitas tambahan atau pencapaian tertentu di luar standar yang ditetapkan.

Kompensasi tidak langsung memiliki tujuan utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman. Bentuk-bentuk kompensasi tidak langsung ini mencakup beberapa kategori, antara lain:

1. **Tunjangan (Benefit)**
Tunjangan adalah kompensasi tambahan di luar gaji atau upah, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Contohnya termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain yang terkait pekerjaan.
2. **Fasilitas (Facility)**
Fasilitas diberikan sebagai kompensasi non-finansial secara tidak langsung di luar upah atau gaji. Misalnya, tambahan cuti kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, kendaraan dinas (mobil atau motor), rumah dinas, ruang kerja khusus, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, serta cicilan kendaraan atau rumah pribadi.
3. **Pembayaran Waktu Tidak Bekerja**
Ini adalah kompensasi untuk waktu istirahat, hari sakit, liburan, cuti kehamilan, kecelakaan kerja, atau wajib militer, yang memungkinkan karyawan tetap menerima gaji meski tidak bekerja.
4. **Pelindungan dari Bahaya (Hazard Protection)**
Berfungsi melindungi karyawan dari risiko atau bahaya kerja, misalnya melalui asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
5. **Program Pelayanan Karyawan (Employee Service)**
Program ini mencakup berbagai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan, seperti program rekreasi, kantin, tempat tinggal, beasiswa pendidikan, layanan konseling, layanan hukum, transportasi, dan seragam kerja.
6. **Pembayaran yang Diwajibkan Hukum**
Pembayaran ini mencakup pajak dan biaya lain yang wajib dibayarkan oleh perusahaan berdasarkan undang-undang pemerintah. Undang-undang ini juga mewajibkan perusahaan menyediakan dana untuk melindungi karyawan dari bahaya atau risiko tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Imbalan

Beberapa faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi di antaranya:

1. **Tingkat Upah dan Gaji yang Berlaku**
Tingkat upah yang berlaku di pasar kerja, yang dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja serta kondisi ekonomi, memengaruhi sistem imbalan perusahaan.
2. **Produktivitas**
Produktivitas karyawan juga memengaruhi besaran kompensasi. Karyawan yang lebih produktif biasanya menerima kompensasi yang lebih tinggi.
3. **Kebijakan Organisasi Mengenai Upah dan Gaji**
Kebijakan internal perusahaan tentang upah dan gaji juga menentukan sistem kompensasi karyawan.

Berikut adalah beberapa faktor dan sistem dalam pemberian kompensasi di perusahaan:

1. **Tujuan dan Strategi Bisnis:** Berdasarkan tujuan dan strategi bisnis yang berbeda, perusahaan dapat menetapkan kebijakan kompensasi yang beragam untuk mencapai target mereka. Misalnya, perusahaan yang fokus pada inovasi mungkin menawarkan insentif untuk memotivasi karyawan dalam penelitian dan pengembangan.
2. **Tuntutan Serikat Pekerja:** Serikat pekerja atau perserikatan pekerja sering berperan dalam menentukan sistem kompensasi. Melalui negosiasi dengan pihak perusahaan, serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan dan tingkat kompensasi bagi anggota serikat. Proses ini biasanya melibatkan perundingan yang dapat mengarah pada penyesuaian kompensasi, sesuai dengan tuntutan atau kesepakatan bersama.
3. **Peraturan Perundang-undangan:** Kebijakan kompensasi sering dipengaruhi oleh peraturan ketenagakerjaan dan hukum lainnya. Perusahaan harus mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pajak, dan aturan terkait lainnya untuk memastikan bahwa sistem kompensasi mereka sesuai dengan standar yang berlaku.
4. **Sistem Kompensasi atau Imbalan:** Sistem kompensasi adalah kebijakan pemberian balas jasa kepada karyawan, baik dalam bentuk uang maupun bukan uang, berdasarkan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi dapat mencakup gaji, bonus, tunjangan, serta manfaat lainnya.

Menurut Gaol (2014), kompensasi merujuk pada penghargaan yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya pada organisasi, baik dalam bentuk uang maupun lainnya. Sementara itu, Hasibuan (2013) mengidentifikasi beberapa sistem pemberian kompensasi yang umum digunakan di perusahaan, yang bisa mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus.

▮ **Sistem Waktu:** Sistem ini memberikan kompensasi berdasarkan durasi kerja, seperti per jam atau per bulan. Cocok untuk karyawan tetap dan pekerja harian karena administrasinya sederhana. Kelemahannya, pekerja malas pun tetap dibayar sesuai standar waktu.

▮ **Sistem Hasil:** Kompensasi diberikan berdasarkan hasil kerja, bukan waktu kerja. Ini memungkinkan pekerja produktif mendapatkan lebih, tetapi tidak cocok untuk pekerjaan tanpa standar fisik, seperti administrasi. Kelemahannya, fokus pekerja bisa hanya pada kuantitas, mengorbankan kualitas produk.

▮ **Sistem Borongan:** Kompensasi dihitung berdasarkan volume pekerjaan dan waktu penyelesaian. Sistem ini membutuhkan ketepatan dalam perhitungan. Hasilnya bisa bervariasi tergantung kecermatan pekerja.

▮ **Sistem Hasil (Pengulangan):** Mirip dengan sistem hasil yang telah dijelaskan, di mana upah bergantung pada pencapaian hasil kerja, memungkinkan penghargaan bagi pekerja yang berprestasi, namun berisiko mengabaikan kualitas.

Konsep sistem imbalan dalam pendidikan Islam, seperti yang Anda jelaskan, menyoroti adanya dua dimensi utama dalam pemberian upah atau imbalan: dimensi duniawi dan dimensi akhirat.

1. **Dimensi Duniawi:**
 - Dimensi duniawi berfokus pada prinsip keadilan dan kelayakan.
 - Prinsip *adil* berarti bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan, dan profesional, tanpa ada penyembunyian.

- Prinsip *layak* mencakup pemberian upah yang cukup untuk kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan, serta sesuai dengan standar atau harga pasar, sehingga memenuhi kebutuhan pekerja.
 - Dalam praktiknya, sistem upah ini harus diterapkan tanpa menindas pihak mana pun, dimana setiap pihak mendapat bagian yang pantas dari kerja sama tanpa ada ketidakadilan.
2. **Dimensi Akhirat:**
 - Dimensi ini menghubungkan upah duniawi dengan konsekuensi moral dan spiritual. Artinya, jika upah diberikan sesuai dengan prinsip moral dan etika, maka pemberi dan penerima upah akan memperoleh pahala di akhirat.
 - Dimensi moral diletakkan sebagai pondasi dalam sistem ini, yang menegaskan bahwa aspek duniawi upah tidak akan mencapai dimensi akhirat tanpa moralitas sebagai bingkai dasar.
 3. **Prinsip Al-Quran:**
 - Dalam *Surat Al-Baqarah ayat 279* dan *Surat Al-Jaatsiyah ayat 22*, ada penekanan untuk bersikap adil, memastikan setiap pihak mendapat bagian yang layak sesuai usahanya, serta adanya jaminan bahwa mereka yang tidak mengikuti prinsip ini akan mendapatkan balasan, baik di dunia maupun di akhirat.
 4. Berdasarkan prinsip tersebut, pendidikan Islam menekankan pentingnya menjaga keadilan dan kesejahteraan para pekerja, yang akan memberikan dampak positif baik di dunia maupun di akhirat. Setiap kontribusi dalam proses produksi harus dihargai secara adil, dan apabila ada pengurangan upah yang tidak sesuai dengan pengurangan kontribusi mereka, hal itu dianggap sebagai ketidakadilan dan penindasan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah harus ditentukan berdasarkan kontribusi individu dalam kerja sama, dan pembayaran harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, tanpa kekurangan atau kelebihan. Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan menghasilkan, bahkan menjadikannya sebagai kewajiban bagi orang yang mampu. Allah akan memberikan balasan yang setimpal dengan amal dan kerja yang dilakukan (Nurul, 2008).
 5. Nabi Muhammad SAW, sebagai pendidik dan teladan pertama dalam Islam, telah menunjukkan bahwa kegiatan mengajar harus dilakukan dengan niat karena Allah semata. Nabi melanjutkan kegiatan pengajaran agama tanpa mengharap imbalan materi apapun, baik dari murid maupun dari pemerintah. Namun, kondisi ini berubah seiring waktu, terutama dengan mulai adanya intervensi dari pemerintah Daulah Umayyah (661- 750M) dalam bidang pendidikan. Menurut Shalabi, Muawiyah, khalifah pertama Daulah Umayyah yang berkuasa pada tahun 661-680 M, mulai menunjuk al-qussas (narator) untuk menyampaikan kisah-kisah tertentu di masjid setelah shalat Maghrib dan Subuh. Para narator ini menerima dinar dari khalifah sebagai gaji atas pekerjaan mereka (Noer, 2018). Fakta sejarah ini juga terlihat pada kegiatan pendidikan dasar di lembaga kuttub dan istana kekhalfahan Daulah Umayyah, di mana guru-guru kuttub dan guru istana menerima imbalan materi dari aktivitas pembelajaran yang mereka lakukan.
 6. Menurut Tibawi, meskipun awalnya fenomena ini menimbulkan kontroversi di kalangan ulama, namun praktik pemberian gaji kepada pendidik mulai diterima dan menjadi tradisi dalam dunia pendidikan Islam sejak akhir abad ke-9 M. Hal ini tidak hanya berlaku dalam pendidikan dasar, tetapi juga dalam pendidikan tinggi. Lahirnya lembaga pendidikan tinggi, seperti madrasah, pada akhir abad ke-10 M, memperkuat tradisi ini dengan menyediakan fasilitas finansial bagi pendidik dan pelajar melalui dana wakaf (Noer, 2018).
 7. Dari hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, diceritakan bahwa suatu ketika, seorang sahabat Nabi sedang dalam perjalanan untuk menyembuhkan seseorang yang tersengat binatang berbisa. Sahabat tersebut mengobati dengan membacakan surat Al-Fatihah, dan atas izin Allah, pasien tersebut sembuh. Sebagai tanda terima kasih, pasien memberikan domba sebagai imbalan kepada sahabat tersebut. Pada awalnya, sahabat lainnya beranggapan negatif karena mereka merasa sahabat tersebut telah 'menjual' ayat Allah. Mereka berencana melaporkan kejadian tersebut kepada Nabi Muhammad SAW setibanya di Madinah. Setelah sampai di Madinah, mereka melaporkan kejadian tersebut kepada Nabi Muhammad SAW, yang kemudian menjawab laporan tersebut dengan...

Hadis yang dikutip, "Sesungguhnya sesuatu yang paling berhak kamu ambil upah adalah kitab Allah", mengisyaratkan bahwa pengajaran, terutama yang berkaitan dengan agama, seharusnya dihargai. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW memberikan izin kepada praktik menerima upah atas ilmu yang diajarkan, namun dengan syarat-syarat tertentu. Hadis ini kemudian dipahami bahwa ajaran agama Islam, termasuk pengajaran melalui praktik seperti penyembuhan dengan membaca surat Al-Fatihah, adalah salah satu bentuk transfer ilmu, di mana pengajar (guru) memberikan pemahaman kepada murid (pasien atau orang yang diajarkan).

Konsep ini relevan dengan imbalan dalam mengajar, terutama dalam konteks sejarah pemikiran ulama-ulama seperti Al-Ghazali, Al-Zarnuji, dan Ibn Jama'ah, yang memberikan pandangan mengenai etika menerima imbalan atau

upah bagi guru. Mereka sepakat bahwa ulama atau pengajar boleh menerima imbalan, baik dari murid secara langsung maupun dari lembaga pendidikan, namun dengan beberapa catatan:

1. **Imbalan dari Murid:** Al-Ghazali hanya memperbolehkan imbalan bagi guru yang mengajarkan ilmu non- agama, dengan syarat bahwa imbalan tersebut digunakan sesuai dengan hukum Islam. Sementara Al-Zarnuji dan Ibn Jama'ah tidak membedakan antara ilmu agama dan ilmu non-agama, dan mereka menganjurkan murid untuk memberikan hadiah atau imbalan sebagai bentuk rasa syukur.
2. **Imbalan dari Lembaga Pendidikan:** Al-Ghazali dan Ibn Jama'ah memberi perhatian khusus pada gaji yang diterima guru dari lembaga pendidikan. Al-Ghazali mengizinkan gaji tersebut hanya untuk kebutuhan hidup guru dan keluarganya, tanpa tambahan dari murid. Ibn Jama'ah lebih lanjut menekankan bahwa lembaga pendidikan harus memastikan kebutuhan finansial guru terpenuhi agar mereka bisa fokus pada pengajaran.

Meskipun ada perbedaan dalam pandangan ketiga tokoh ini mengenai batasan-batasan imbalan atau upah, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa mereka semua menghargai pengajaran dan menganggapnya sebagai sebuah pekerjaan mulia yang berhak mendapatkan imbalan yang layak, baik dari murid ataupun lembaga, sepanjang itu tidak menyimpang dari prinsip-prinsip Islam dan mendukung tujuan pengajaran yang baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari Analisis Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam:

1. **Niat yang Ikhlas:** Rasulullah SAW memberi teladan bahwa dalam mengajar, niat yang tulus untuk meraih keridhaan Allah SWT adalah hal yang utama. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pendidikan Islam, imbalan bukan hanya berkaitan dengan keuntungan materi, melainkan juga aspek spiritual.
2. **Dimensi Dunia dan Akhirat:** Sistem imbalan dalam pendidikan Islam melibatkan dua aspek: dunia dan akhirat. Di dunia, imbalan bisa berupa pahala, penghargaan, atau keberkahan hidup. Sedangkan, imbalan di akhirat merupakan ganjaran dari Allah SWT yang diberikan berdasarkan amal perbuatan di dunia.
3. **Moralitas yang Kuat:** Moralitas menjadi landasan utama dalam memahami sistem imbalan dalam pendidikan Islam. Dengan moral yang baik, seseorang dapat meraih upah yang baik di dunia dan akhirat. Tanpa moral yang baik, imbalan spiritual di akhirat akan sulit tercapai.
4. **Peran Manajer Pendidikan:** Manajer lembaga pendidikan memegang peran penting dalam memastikan sistem imbalan yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip tersebut, manajer dapat membantu mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang menyeluruh, serta berkontribusi dalam pembentukan karakter dan moralitas peserta didik sesuai dengan ajaran Islam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada UIN Mahmud Yunus Batusangkar dan dosen mata kuliah Manajemen SDM Pendidikan Islam yang telah mendukung penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada UPTD SD Negeri 04 Lubuk Alai yang telah menjadi lokasi penelitian. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Afghani, Dzulfikar Restu, dkk. (2022). Budaya Literasi Membaca di Perpustakaan untuk Meningkatkan Kompetensi Holistik bagi Siswa Sekolah Dasar. *Buletin KKN Pendidikan*, 4(2), 143-152. <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v4i2.19185>.

Anderha, R. R., & Maskar, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Numerasi Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.33365/jimr.v2i1.774>

Annisa, M. N., Wiliah, A., & Rahmawati, N. (2020). Pentingnya Pendidikan Karakter pada Anak Sekolah Dasar di Zaman Serba Digital. *BINTANG*, 2(1), 35-48. <https://doi.org/10.36088/bintang.v2i1.558>

Darwanto, D., & Putri, A. M. (2021). Penguatan Literasi, Numerasi, dan Adaptasi Teknologi pada Pembelajaran di Sekolah: (sebuah Upaya Menghadapi Era Digital dan Disrupsi). *Eksponen*, 11(2), 25-35. <https://doi.org/10.47637/eksponen.v11i2.381>

Dewi, Vivi Fitria, Yusuf Suryana, dan Syarif Hidayat. (2020). Pengaruh Penggunaan Jarimatika Terhadap Kemampuan Berhitung Perkalian Peserta Didik Kelas IV Sekolah Dasar. *EduBasic Journal: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 79-87. <https://doi.org/10.17509/ebj.v2i2.26816>.

Fitriana, E., & Ridwan, M. K. (2021). Pembelajaran Transformatif Berbasis Literasi dan Numerasi di Sekolah Dasar. *TRIHAYU: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an*, 8(1), 1284-1291. <https://doi.org/10.30738/trihayu.v8i1.11137>

Hidayati, V. R., Ermiana, I., Haryati, L. F., Rosyidah, A. N. K., & Anar, A. P. (2023). Sosialisasi Pentingnya Pembelajaran Literasi dan Numerasi Sebagai Upaya Pencegahan Learning Loss Akibat Pandemi. *Jurnal Altifani Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 148-154. <https://doi.org/10.25008/altifani.v3i1.344>

Mahardhani, Ardiana Januar, dkk. (2021). Pemberdayaan Siswa SD dalam Literasi Membaca melalui Media Bergambar di Magetan. *Buletin KKN Pendidikan*, 3(1), 11-22. <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v3i1.14664>.

Meliyanti, M., Raraswati, P., Hidayat, D. N., & Aryanto, S. (2021). Kajian Literatur: Perkembangan Literasi dan Numerasi di Lingkungan Keluarga. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6504-6512. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.1973>

Muliastri, N. K. E. (2020). New Literacy Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Abad 21. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(1), 115-125. <https://doi.org/10.23887/jpdi.v4i1.3114>

Oktawirawan, D. H. (2020). Faktor Pemicu Kecemasan Siswa dalam Melakukan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 541-544. <http://dx.doi.org/10.33087/jjubj.v20i2.932>.

Perdana, R., & Suswandari, M. (2021). Literasi Numerasi dalam Pembelajaran Tematik Siswa Kelas atas Sekolah Dasar. *Absis: Mathematics Education Journal*, 3(1), 9- 15. <https://doi.org/10.32585/absis.v3i1.1385>.

Pertiwi, S. G., & Hidayah, Y. (2021). Implementasi Pendidikan Hak Asasi Manusia dalam Dunia Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(2), 376-380. <https://doi.org/10.31316/jk.v5i2.1717>.

Rahmasari, U. D. (2022). Persepsi Guru Mengenai Pentingnya Kemampuan Mengembangkan Soal Tes Berbasis Literasi dan Numerasi di Sekolah Dasar. *COLLASE (Creative of Learning Students Elementary Education)*, 5(6), 1105- 1112. <http://dx.doi.org/10.22460/collase.v5i6.12345>

Ramadhanty, Putri Gayatri dan Indah Wahyuni. (2020). "Kegiatan BTA sebagai Pembentukan Karakter Siswa yang Islami di SMP Muhammadiyah 4 Sambi Boyolali." *Buletin Literasi Budaya Sekolah*, 2(2), 113-119. <https://doi.org/10.23917/blbs.v2i2.12838>.

Rohim, D. C. (2021). Konsep Asesmen Kompetensi Minimum Untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Numerasi Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Varidika*, 33(1), 54-62. <https://doi.org/10.23917/varidika.v33i1.14993>

Sumarsono, Adi, Yus Witdarko, dan Dina Fitri Septarini. (2021). "Pemberantasan Buta Aksara dan Bekal Hidup Mandiri Masyarakat Onggaya Distrik Naukenjerai Kabupaten Merauke Papua." *Warta LPM*, 24(2), 207-216. <https://doi.org/10.23917/warta.v24i2.12187>.

Suriadi, H. J., Firman, F., & Ahmad, R. 2021. Analisis Problema Pembelajaran Daring Terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 165-173. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i1.251>

Suryadien, D., Dini, R., & Dewi, A. A. (2022). Rencana Implementasi Kurikulum Prototipe Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Pgmi Uniga*, 1(01), 27-34. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/pgmi/article/view/1754>.

Wahyuni, F. P. N., & Tranggono, D. (2023). Upaya dalam Meningkatkan Literasi, Numerasi, dan Adaptasi Teknologi Siswa melalui Program Kampus Mengajar 4 di SMP Widya Gama Mojokari. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 4(1), 125- 133. <https://doi.org/10.35870/jpni.v4i1.128>

Sari, W. (2015). *M** -.