
MANAJEMEN KOMPENSASI GURU ANAK USIA DINI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Abdul Aziz

Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Purworejo
radenaziz@ymail.com

Article Received: 19 Oktober 2019, Review Process: 22 Oktober 2019,
Article Accepted: 10 Desember 2019, Article Published: 30 Desember 2019

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang konsep manajemen kompensasi guru anak usia dini dalam perspektif Islam. Selama ini pembahasan mengenai pendidikan Islam sudah cukup banyak. Namun mayoritas belum menelisik lebih dalam mengenai manajemen gaji guru, atau yang lebih dikenal dengan kompensasi pendidik. Dalam beberapa literatur kitab klasik kompensasi guru dihukumi haram, namun ada pula yang membolehkannya. Kedua pendapat ini memiliki dasar yang sama-sama kuat. Namun demikian, tulisan ini tidak akan membahas mengenai hukum tersebut. Pada esensinya guru merupakan pemberi, bukanlah penerima. Karena ia rela melimpahkan segala hal, baik materi, 'ilmi, motivasi hingga inspirasi kepada anak didiknya. Oleh karena itu, walaupun secara moral guru sebaiknya tidak berharap akan kompensasi, namun di sisi lain sudah selayaknya pemerintah berkewajiban untuk memperhatikan nasib dan kesejahteraan mereka. Secara realita kompensasi guru anak usia dini di Indonesia sangatlah memprihatinkan. Kurangnya kesejahteraan para pendidik ini disebabkan oleh lemahnya manajemen kompensasi guru. Sehingga diperlukan strategi khusus dalam mengelolanya. Maka dari itu, bagaimana Islam memberikan solusi dalam pengelolaan kompensasi guru anak usia dini? Untuk menjawab problematika ini, penulis mengutip pemikiran dari tokoh Muslim yang terkenal dalam dunia pendidikan Islam, yaitu al-Ghazali. Ia merupakan salah satu tokoh yang mampu merepresentasikan pemikiran Islam pada masa kejayaan pendidikan Islam di era Dinasti Abbasiyah. Melalui pendekatan interpretasi teks dan analisis sejarah, tulisan ini setidaknya menghasilkan tiga hal penting; (1) Kompensasi guru menurut al-Ghazali adalah segala pemberian dari Allah SWT kepada manusia sebagai sebuah kenikmatan atas usahanya di dunia, baik yang dapat dirasakan secara langsung (misalnya upah, intensif, asuransi), maupun yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh penerimanya, misalnya pujian dari manusia dan Allah SWT, pemberian berbagai fasilitas dan tunjangan serta pahala (ganjaran) yang kelak akan diberikan di akhirat. Menurut al-Ghazali, guru tetap boleh menerima kompensasi asalkan mampu mengelolanya dengan baik dan benar sesuai dengan nilai-nilai etika dan prinsip Islam; (2) Manajemen

kompensasi guru menurut al-Ghazali memiliki fungsi untuk keadilan dan kesejahteraan sosial, yaitu melalui manajemen kompensasi guru yang terencana (planning), terorganisasi (organizing), terlaksana (actuating) dan terkendali (controlling); (3) Sedangkan relevansi dari konsepsi manajemen kompensasi guru menurut al-Ghazali di era kontemporer adalah dilihat dari segi fungsi kompensasi, yang dalam pandangan al-Ghazali sebagai kesejahteraan sosial dalam hierarki utilitas individu dan sosial.

Kata Kunci: Manajemen, Kompensasi, Guru, Anak Usia Dini

PENDAHULUAN

Islam mengenal dakwah dan pengajaran bagaikan dua mata koin yang saling melengkapi. Karena dalam ajaran Islam dakwah juga dapat disebut sebagai mengajar. Keduanya memiliki esensi makna yang sama yakni *an-nida* (memanggil, mengajak), *ad-du`a ila syai`i* (menyeru dan mendorong pada sesuatu). Tujuan mengajar dalam Islam tidak lain adalah untuk menciptakan *khairu al-ummat* atau *ummatan wasathan* sebagai khalifah di bumi.

Maka mengajar merupakan sebuah amal kebaikan yang tiada tara. Di Indonesia, para guru selain dikenal dengan sebutan pahlawan tanpa tanda jasa juga disebut dengan istilah seseorang yang *digugu lan ditiru* (dipercaya dan diteladani). Ia secara filosofis juga bermakna memberi dan bukan meminta, karena memang seorang guru pada hakikatnya adalah seorang pemberi ilmu.¹ Di era revolusi industri 4.0 ini kinerja seorang guru sangat dituntut untuk membangun mental serta spiritual anak didik. Tidak terkecuali dalam hal ini guru anak usia dini, mereka tidak cukup hanya masuk kelas memberikan pengajaran yang statis sebagaimana biasanya. Namun lebih dari itu, guru anak usia dini seharusnya mampu beradaptasi dengan zaman dan secara konsisten selalu *meupdate* media masa. Tujuannya adalah guna membentengi anak usia dini dari embrio degradasi moral yang tidak menutup kemungkinan dapat terjadi di usia remaja.

Namun problema yang mengiringi tuntutan tersebut adalah di mana ketika seorang guru hanya mendapat kompensasi (gaji) minim untuk menyambung hidup keluarganya. Karena bagaimanapun juga guru sebagai manusia biasa,

¹ Menurut Al-Ghazali pendidik harus memiliki sikap sabar dalam menerima masalah-masalah yang ditanyakan siswa, bersifat kasih dan tidak pilih kasih, menanamkan sifat yang bersahabat di dalam hatinya terhadap semua murid-muridnya, adanya minat dan perhatian terhadap proses belajar mengajar serta membimbing dan mendidik murid dengan sebaik-baiknya. Selengkapnya lihat, Abidin Ibnu Rusn, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 57.

orang yang mempunyai tanggung jawab rumah tangga (keluarga, anak, istri) memerlukan upah yang seimbang dengan kinerjanya. Dengan demikian guru sebagai satu profesi di samping dapat mendidik anak didiknya, juga dapat menanggung kewajiban menafkahi keluarganya.

Sejalan dengan itu, semakin lajunya peradaban menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian. Setiap orang memiliki profesi yang beragam, misalnya sebagai manajer, akuntan, dokter, guru, dan sebagainya. Jika orang-orang tersebut bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi atau yang lebih dikenal dengan istilah upah atau gaji. Kompensasi juga memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan ataupun instansi, kompensasi memiliki arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan menyejahterakan karyawan maupun pegawainya.²

Sehingga tidak aneh ketika dewasa ini, kompensasi menjadi perhatian besar para buruh atau karyawan, bahkan oleh para pengajar. Berbagai macam aksi demo pun dilancarkan oleh mereka terhadap ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi dan institusi pendidikan.³ Di sisi lain, tidak sedikit para pengajar yang sudah bertahun-tahun mengabdikan dirinya untuk mengajar di suatu instansi pendidikan menuntut kepada pemerintah agar menaikkan jabatan mereka kepada jenjang yang lebih tinggi nilai kompensasinya, misalnya dengan minta diangkat sebagai guru ber-Aparatur Sipil Negara (ASN), bersertifikasi dan lain sebagainya. Tidak sedikit pula guru yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menginginkan kenaikan kompensasi berupa sertifikasi, di mana gaji sertifikasi tersebut berkisar sepadan dengan gaji pokoknya sebagai PNS. Padahal sudah menjadi rahasia umum bahwa para guru di Negara ini masih merasa kurang kesejahteraannya.

Menyikapi problema di atas sebenarnya cukup mudah solusinya, yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak kepada para guru supaya mereka dapat hidup sejahtera dan berimplikasi pada kinerja yang baik. Namun dalam hal ini, ada perbedaan pendapat oleh tokoh Islam dalam menyikapi pemberian kompensasi kepada guru tersebut. Ada yang membolehkan dan ada pula yang melarangnya. Masing-masing dari kedua pihak yang kontra tersebut

² Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja dalam Islam", dalam Jurnal *Muamalah*, Vol. V No, 2, Desember (2015), h. 21.

³*Ibid.*

sama-sama berdasar dari sumber hadis yang *valid* dan dapat dijustifikasi, walaupun sekilas hadis tersebut terkesan bertentangan (*ikhtilaf al-hadits*).⁴

Akan tetapi, tulisan ini tidak akan membahas mengenai hukum antara kebolehan dan larangan penerimaan kompensasi bagi guru. Karena pada dasarnya, menurut al-Ghazali dan para ulama lain, menerima kompensasi dari hasil mengajar diperbolehkan asalkan mampu memanfaatkan gaji tersebut secara tepat dan proporsional untuk kemasalahatan keluarga, bukan untuk berfoya-foya. Problem yang lebih urgen adalah bagaimana pengelolaan kompensasi guru dapat dijalankan dengan baik sehingga para pendidik mampu merasakan kesejahteraan dari hasil mengajarnya. Hal ini sangat mungkin dilakukan, mengingat dalam sejarah di era Dinasti Abbasiyah, terutama era Imam al-Ghazali juga pernah dilakukan. Di mana semua guru pada saat itu mampu sejahtera atas kompensasi yang diterimanya.

Manajemen kompensasi guru menjadi hal urgen yang digiatkan al-Ghazali dalam mengelola gaji atau upah guru. Karena ia menolak penerimaan kompensasi berupa upah dari hasil mengajar. Maka, sebenarnya seperti apa makna dari kompensasi guru menurut al-Ghazali? Bagaimana pula mengelola kompensasi guru yang benar menurut Islam dalam perspektif al-Ghazali? Dan apa relevansinya konsepsi manajemen kompensasi guru yang diusung al-Ghazali dengan manajemen kompensasi di institusi atau lembaga pendidikan anak usia dini saat ini?

Melalui metode interpretasi teks dan analisis sejarah, tulisan ini akan mengeksplorasi konsep Islam yang direpresentasikan dari tokoh filosof Muslim yaitu al-Ghazali mengenai manajemen kompensasi guru, khususnya para pendidik anak usia dini. Selain itu, tulisan ini juga berupaya untuk menjelaskan relevansi atas konsep manajemen kompensasi guru anak usia dini dalam perspektif Islam di era distrupsi saat ini.

⁴ Tentang hal ini lihat, Abî Hamid Muhammad Ibn Muhammad Al-Ghazali, *Ihya` 'Ulûmuddîn*, Juz 1. (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, t.th), h. 59; bandingkan dengan QS. Hud ayat 29. Al-Ghazali berpendapat kewajiban mengajar untuk orang yang berilmu pengetahuan yang mampu hanya semata-mata untuk mendekatkan diri kepada Allah serta memperoleh pahala dari-Nya. Tetapi bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji (upah). Apabila al-Qur`an (ilmu-ilmu yang lain) dijadikan sebagai alat untuk mencari rezeki, menumpuk kekayaan, bahkan satu-satunya tujuan mengajar (dari seorang guru) hanya untuk mencari nafkah dan mencukupi segala kebutuhan rumah tangganya, maka yang demikian itu berarti ia (pengajar) telah terbujuk oleh rayuan dunia (materialis). Pendapat Al-Ghazali ini juga diperkuat dengan QS. Hud ayat 29.

PEMBAHASAN KOMPENSASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, maka perusahaan biasanya memberikan perhatian berupa pemberian kompensasi kepada karyawannya. Karenanya kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.⁵ Jika di lembaga pendidikan (sekolah), maka kompensasi juga penting diberikan dari pihak manajerial sekolah kepada pegawai atau guru. Beberapa penelitian membuktikan bahwa kinerja guru atau pegawai pendidikan dipengaruhi oleh kompensasi. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh organisasi (institusi pendidikan) maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Istilah kompensasi dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* diartikan sebagai imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.⁶ Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.⁷ Menurut Muh. Tahir Malik kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.⁸

Menurut Heidjrachman kompensasi kerja adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk

⁵ Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia", dalam Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, Program Studi Manajemen (Universitas Kristen Petra, 2015), h.1-5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan/pegawai dapat dilihat dalam, Aprijon, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang", dalam Jurnal *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13, No.1, Januari-Juni (UIN SUSKA Riau, 2014), h. 88-90; Erick Martinus dan Budiyanto, "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya", dalam Jurnal *Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1* (Surabaya, Januari 2016), h. 1-7.

⁶ KBBI Online, "Makna Kompensasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia", diakses pada 02 Desember 2019 dari <https://kbbi.web.id/konsepsi>.

⁷ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja dalam Islam...", h. 121

⁸ Muh. Tahir Malik, *Perencanaan Strategis SDM dalam Organisasi* (Makassar: Kretakupa Print, 2009), h. 76. Jika dalam ranah perusahaan, kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang berupa gaji atau upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Namun dalam ranah pendidikan, kompensasi berarti segala bentuk imbalan yang berupa gaji maupun fasilitas lain yang berhak diperoleh para pendidik dari instansi atau lembaga pendidikan tertentu. Artinya kompensasi merupakan timbal balik dari hasil kinerja seseorang. Semakin baik seseorang dalam bekerja, maka kompensasi yang didapatkan akan lebih baik. Begitu sebaliknya, semakin banyak kompensasi yang diberikan institusi maka kinerja pegawai / karyawan pun akan semakin meningkat.

uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya.⁹

Sedangkan menurut Dessler dalam Tahmid Nur, kompensasi kerja adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.¹⁰

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial.¹¹ Kompensasi finansial juga dibagi menjadi dua macam, yakni kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang bersifat langsung diterima oleh karyawan atau pegawai terdiri atas gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Selanjutnya kompensasi finansial tidak langsung misalnya asuransi kesehatan dan dana pensiun.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah imbalan yang berbentuk selain uang (finansial) yang didapatkan oleh karyawan atau pegawai dari hasil kinerjanya. Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.¹² Rivai menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan atau lembaga, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan dan lingkungan pekerjaan.¹³ Dengan

⁹ Heidjracman Suad Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: Penerbit Bpfe, 2002), h. 138. Lihat juga, Pamela F. Resurreccion, "Performance Management and Compensation as Drivers of Organization Competitiveness: The Philippine Perspective", dalam *Journal International of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 21; (Phillipina, November 2012), h. 20-27.

¹⁰ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja dalam Islam...", h. 121.

¹¹ Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan...", h. 3.

¹² (M.S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h. 40.

¹³ V. Rivai (2004).

demikian kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.¹⁴

Islam memandang kompensasi juga menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dalam kitab *Ihyâ`Ulûmiddin* biasa dinyatakan dengan istilah **أجر** yang berarti upah. Maksudnya yaitu upah yang diperoleh oleh seseorang dari hasil bekerja yang berupa bayaran (uang), gaji, asuransi, insentif. Namun al-Ghazali percaya bahwa kompensasi yang seseorang peroleh tersebut pada hakikatnya merupakan nikmat dan pemberian langsung dari Allah SWT melalui perantara dari pemerintah maupun atasan suatu organisasi (instansi). Sehingga karena kompensasi merupakan nikmat dari Allah, maka wajib untuk mensyukuri dengan cara mengelolanya dengan baik. Al-Ghazali juga mmebagi kompensasi finansial menjadi dua bentuk, yaitu langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung dalam Islam adalah segala macam kompensasi yang diberikan secara langsung oleh Allah SWT melalui perantara makhluknya di dunia ini, yang harus diperoleh dari hasil usaha atau kerjanya terlebih dahulu seperti, upah, gaji, insentif dan bonus. Menurut pandangan al-Ghazali seorang guru boleh menerima gaji atau upah. Sementara gaji yang diharamkan apabila al-Qur`an atau ilmu yang lain dijadikan sebagai alat untuk mencari rizki, menumpuk kekayaan, bahkan satu-satunya tujuan mengajar (dari seorang guru) hanya untuk mencari nafkah dan mencukupi segala kebutuhan tangganya.

Mengajar dengan niat ikhlas dan dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah, ibarat orang yang memijamkan tanah, untuk ditanam dan di ambil manfaatnya. Dan manfaatnya lebih dirasakan oleh orang yang dipinjamkan yaitu guru. Bagaimana bisa seorang pengajar masih mengharap upah. Padahal pahala yang diberikan Allah kepada pengajar itu lebih besar dari pada pahala orang yang belajar, yaitu murid. Seyogyanya seorang guru tidak mencari upah dan hanya mengharap pahala dari Allah SWT.

Sedangkan Islam memandang kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan oleh Allah SWT melalui perantara makhluknya di dunia ini, berupa upah, gaji, insentif, bonus atau bahkan rizki yang tidak disangka-sangka, yang harus diperoleh dengan cara bekerja dan berusaha terlebih dahulu.

Kompensasi non finansial menurut al-Ghazali merupakan kompensasi yang diberikan oleh Allah SWT melalui perantara makhluknya di dunia dan akhirat sebagai sebuah kenikmatan yang diberikan oleh-Nya dari hasil usahanya di dunia dan tidak dapat dirasakan secara langsung oleh penerimanya, misalnya

¹⁴ Sutrisno (2009).

pujian dari manusia (sesama karyawan atau pegawai), ujian dari Allah SWT, pemberian berbagai fasilitas dan tunjangan serta pahala (ganjaran) yang kelak akan diberikan di akhirat.¹⁵

MANAJEMEN KOMPENSASI GURU DALAM ISLAM

Dewasa ini perkembangan ilmu manajemen sangat populer tidak hanya pada dunia perusahaan atau bisnis, namun telah merambah pada semua bidang kehidupan tak terkecuali bidang pendidikan. Manajemen kompensasi yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan sebagai bidang ilmu pengetahuan karena telah dipelajari dalam kurun waktu yang lama dan memiliki serangkaian teori yang perlu diuji dan dikembangkan dalam praktik manajerial pada lingkup organisasi.¹⁶

Dalam al-Qur`an istilah manajemen merujuk pada kata *yudabbiru*, yang berarti mengatur, mengelola, merencanakan, melaksanakan, mengurus dengan baik.¹⁷ Menurut Ahmad Asrof Fitri dalam penelitiannya tentang *Konsepsi Manajemen dalam Perspektif al-Qur`an* yang mengutip pendapat Ramayulis, mengungkapkan bahwa bentuk masdar dari kata *yudabbiru*, yakni *at-tadbîr*, mempunyai definisi yang sama dengan hakikat manajemen, yaitu pengaturan.¹⁸

Menurut Sayyid Thanthâwî sebagaimana dalam Asrof, kata *yudabbiru al-amr* pada QS. Yûnus ayat 3 bermakna Allah mengawasi dampak dan akibat-akibat dari berbagai hal agar terjadi sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, hal yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan urusan makhluk-Nya dan pengaturan itu dilakukan secara bijaksana supaya sesuai dengan kehendak-Nya.¹⁹ Dalam tata kelola tafsir Sayyid Thanthâwî ini sama dengan *monitoring* dan *controlling*. Dengan demikian, Islam menekankan pengelolaan yang di dalamnya terdapat pengawasan dan kontrol yang baik. Hal ini pula salah satu solusi yang ditawarkan Islam dalam rangka perbaikan dan

¹⁵ Abdul Aziz, "Konsep Manajemen Kompensasi Guru Menurut Al-Ghazali: Studi Kitab *Ihyâ` Ulûmiddin*", dalam Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Surakarta (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018), h. 91-95.

¹⁶ Sri Harmonika, "Hadits-hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)", dalam Jurnal *At-Tadair* Vol. 1 No. 1, Prodi MPI STAI Darul Kamal (2017), h. 5.

¹⁷ Muhammad Al-Burraey, *Administrative Development: an Islamic Perspective* (Jakarta: Rajawali, 1986), h. 25-26.

¹⁸ Ahmad Asrof Fitri, "Terapan Teori tentang Konsep Manajemen dalam Perspektif Al-Qur`an", dalam Tesis Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah, Pascasarjana IAIN Surakarta (2015), h. 1-3. Pembahasan al-Qur`an mengenai manajemen lihat juga dalam QS. Yunus ayat 3 dan 31; As-Sajadah ayat 5 dan al-Ra`ad ayat 2.

¹⁹ *Ibid.*

peningkatan manajemen kompensasi guru oleh pemerintah, baik dari tingkat daerah maupun pusat.

Aktivis Muslim dunia, Qutb Ibrahim Muhammad berpendapat bahwa menurutnya pemerintah seharusnya menghiasi dirinya dengan etika kesederhanaan terhadap harta publik. Hal-hal yang harus dilakukan oleh pemerintah kaitannya dalam pengelolaan keuangan negara yaitu: *pertama*, mereka tidak mengambil kecuai yang telah dialokasikan buat mereka secara benar; *kedua*, tidak menukar harta publik yang bagus dengan harta-harta mereka yang lebih rendah; *ketiga*, tiada mengutamakan kerabat dan teman-temannya yang mencari muka kepadanya; *keempat*, tidak mengumpulkan kecuai yang baik-baik; *kelima*, tidak mencampurinya dengan riba; *keenam*, tidak mengotorinya dengan yang haram; dan *ketujuh*, menginvestasikannya secara utuh demi mewujudkan perlindungan kepada rakyat.²⁰ Ketujuh pengelolaan tersebut merupakan hal-hal yang sangat urgen dalam rangka melakukan masalah melalui perbaikan serta peningkatan terhadap manajemen kompensasi guru. Masalah di sini meliputi kesejahteraan sosial dan utilitas (kebaikan bersama), yaitu sebuah konsep yang mencakup semua aktifitas manusia, dan membuat kaitan yang erat antara individu dengan masyarakat.

Manajemen kompensasi guru pendidikan anak usia dini di Indonesia secara umum terbilang masih sangat memprihatinkan. Hal ini dibuktikan dengan minimnya honor atau kompensasi bagi para guru PAUD. Bagaimana tidak, ketika mereka sebagai pendidik calon-calon bibit masa depan bangsa ini di tahap yang sangat penting yaitu era *golden age*. Namun mereka harus merasakan kesejahteraan yang jauh dari keadilan. Kompensasi yang didapatkan sehari-hari tidaklah lebih baik daripada harga *pecel*, yakni berkisar antara Rp 5.000 sampai Rp 10.000 per hari. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang bekerja sampingan sebagai buruh demi bertahan hidup. Padahal sebenarnya Islam sebagaimana telah disinggung di atas, sangat memperhatikan hal ini. Islam telah memberikan tawaran dan solusi dalam mengatasi problem tersebut melalui realisasi pengelolaan kompensasi guru.

Model pengelolaan kompensasi guru dalam Islam pernah diimplementasikan pada masa kejayaan Islam, yakni era Dinasti Abbasiyah, yang dalam pengelolaannya mengedepankan beberapa prinsip yang terdiri dari prinsip kejujuran, keterbukaan, integritas, keadilan dan kesejahteraan. Prinsip-prinsip seperti ini selain sesuai dengan prinsip moral dan tujuan agama (*maqashid al-syâriah*), juga sejalan dengan teori manajemen aliran organisasi

²⁰ Qutb Ibrahim Muhammad, *Al-Siyasah al-Maliyah li al-Râsul*, Terj. Rusli, *Bagaimana Rasulullah Mengelola Ekonomi, Keuangan dan Sistem Administrasi* (Jakarta: GP Press, 2007), h. 18.

klasik, yang dikenal dengan manajemen empat fungsi standar yaitu, *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* (POAC) sebagaimana yang digagas oleh George R. Terry.

1. *Planning* (Perencanaan)

Planning berasal dari kata *plan* yang berarti rencana, rancangan, maksud atau niat. Perencanaan adalah serangkaian strategi sistematis yang akan dikerjakan untuk waktu yang akan datang guna mencapai maksud yang diinginkan. Oleh karenanya, dalam pandangan al-Ghazali seorang guru terlebih dahulu harus mempunyai niat yang baik dan ikhlas sebelum mengajarkan ilmunya. Ia membagi perencanaan kompensasi guru menjadi dua, yaitu jangka pendek dan jangka panjang. Jangka pendek ini adalah segala balas jasa (kompensasi) yang diperoleh oleh guru ketika ia masih hidup di dunia. Sementara rencana jangka panjang adalah kompensasi berupa kenikmatan yang diperoleh oleh guru kelak ketika di akhirat.

Teori mengenai perencanaan tersebut juga dilakukan pada masa al-Ghazali, ketika sistem pembiayaan guru dipegang secara sentralistik oleh pemerintah melalui keuangan Negara. Dengan demikian satu hal yang harus dipersiapkan ketika akan mengelola kompensasi guru menurut al-Ghazali adalah harus mempersiapkan anggaran yang sebaik mungkin. Hal ini nampak dalam catatan sejarah mengenai pengelolaan Madrasah Nidzamiyah era al-Ghazali. Di mana wazir Nidzam al-Mulk menyediakan dana wakaf untuk membiayai muddaris, imam dan juga mahasiswa yang menerima beasiswa dan fasilitas asrama.

Dana untuk pembiayaan guru ini diperoleh dari sumber dana yang paling lazim bagi pembangunan madrasah yaitu lembaga wakaf, sebuah cara tradisional dalam Islam untuk mendukung lembaga yang melayani kebutuhan masyarakat umum. Menyumbangkan materi (zakat) yang diperuntukkan bagi para mustahik dan bagi pengembangan Islam merupakan bagian dari rukun Islam. Bahkan melalui cara ini, dana yang terkumpul mampu dikelola oleh pemerintah masa al-Ghazali untuk mendirikan madrasah-madrasah Nizhamiyah di hampir seluruh kekuasaan bani Saljuk saat itu, mendirikan perpustakaan dengan lebih kurang 6.000 jilid buku lengkap dengan katalognya. Lalu menetapkan anggaran belanja seluruh madrasah itu sebesar 600.000 dinar. Kemudian Madrasah Nizhamiyah Baghdad sepersepuluhnya, yaitu 60.000 dinar tiap tahun.²¹ Ini sudah cukup untuk

²¹ Lihat, Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam dari Zaman Nabi SAW, Khalifah-khalifah, Bani Umayyah & Abbasiyah Sampai Zaman Mamluks dan Usmaniyyah Turki* (Jakarta: Mutiara, 1966), h. 35; Ahmad Sjalaby, *Tarikhut Tarbiyah Al-Islamiyah*, Terj. Muchtar Jahja dan M. Sanusi Latief, *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2014), h. 86.

membayai berbagai fasilitas yang disediakan untuk pelajar dan pengajar, baik berupa akomodasi, uang makan dan tunjangan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. Pengorganisasian ini dimaksudkan untuk mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan. Prinsip pengorganisasian adalah adanya kesatuan arah dari berbagai bagian organisasi, yaitu arah yang konsisten terhadap visi dan misi, kesatuan pemerintah atau kesatuan komando sehingga tidak hilang arah, keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugasnya, pembagian tugas yang jelas dan tegas, struktur organisasi disusun sesederhana mungkin, pola organisasi relatif permanen, jaminan terhadap jabatan-jabatan dalam organisasi, balas jasa setimpal kepada setiap anggota organisasi, dan penempatan orang yang bekerja dalam organisasi sesuai dengan kemampuannya (*professional*).²²

Prinsip-prinsip organisasi yang dipaparkan di atas sejalan dengan prinsip manajemen yang dipegang oleh Madrasah Nidzamiyah pada masa al-Ghazali, yakni memberikan tugas dan wewenang pengelolaan kepada masing-masing ahlinya. Misalnya dalam hal ini pegawai perpustakaan, di pegang oleh pustakawan, pengelola keuangan dipegang oleh Menteri Keuangan, pengelolaan terkait administrasi lembaga pendidikan dipegangkan pada administrator, hingga tenaga pendidik masing-masing mata kuliah juga dibagikan sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing.

Kompensasi guru pada masa al-Ghazali ini diberikan kompensasi yang lebih dari cukup bahkan sangat banyak.²³ Ini tidak lepas dari pemikiran al-Ghazali agar pemerintah harus memperhatikan nasib guru. Karena jika guru saja, sebagai orang yang dihormati lagi dimuliakan Allah SWT kurang diperhatikan, bagaimana mungkin proses pembelajaran akan berlangsung secara baik dan teratur. Maka sekali lagi, konsep yang ditawarkan al-Ghazali terkait organisasi dalam manajemen kompensasi guru ini adalah adanya hubungan yang baik dan adil antara umara dan ulama. Sehingga jika suatu Negara rakyatnya rusak, menurut al-Ghazali ulama lah yang terlebih dahulu mesti dikritik sebelum menyalakan pemerintahannya, karena ulama merupakan penasihat umara.

Dengan demikian untuk mengelola kompensasi guru menurut al-Ghazali harus dilakukan secara struktural melalui kerjasama yang baik antara ulama (para pendidik) dengan umara (pemerintah). Selain itu, al-Ghazali juga menginginkan organisasi dapat dijalankan sesuai dengan tupoksinya. Misalnya terkait gaji

²² Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 254.

²³ Ahmad Sjalabiy, *Tarikhut Tarbiyah Al-Islamiyah...*, h. 86.

pegawai/guru, ini harus dipegang oleh Kementerian Keuangan, untuk kemudian diberikan dan dikelola dengan baik oleh Pemerintah Daerah melalui kebijakan-kebijakan tertentu yang bersifat sentralistik, sebelum akhirnya dicairkan ke sekolah masing-masing dan terakhir diterima oleh para guru.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan dalam fungsi ini adalah *directing*, *commanding*, *leading* dan *coordinating*. Keterkaitan istilah ini sangat nyata karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*.

Motivating ini bertujuan untuk memberikan penggerak dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang akan dilakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga menimbulkan kesadaran dan kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Adapun bimbingan menurut Hadari Nawawi berarti “memelihara, menjaga dan memajukan organisasi oleh setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan”.²⁴

Proses pelaksanaan manajemen kompensasi guru menurut al-Ghazali harus bersifat sentralistik. Jadi setelah pemerintah mengalokasikan dana di Kementerian Keuangan dan Pemerintah Daerah (dalam APBD), maka gaji guru langsung dialokasikan kepada sekolah ataupun masing-masing guru secara sistematis. Sementara dalam konteks Indonesia, dalam menggaji guru honorer pihak sekolah biasanya masih mengandalkan dana BOS, padahal penggunaan dana BOS sebetulnya tidak untuk menggaji honor. Ia digunakan untuk operasional, sarana prasarana, penunjang kemudian untuk biaya-biaya yang diperlukan.

Hal ini sesungguhnya telah disesuaikan dengan kebijakan pemerintah Negara Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, urusan PAUD dan Dikmas diserahkan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Bahkan pemerintah daerah bertanggung jawab mulai dari pendirian lembaga, penyelenggaraannya, rekrutmen pegawainya, gurunya, pengadaan bahan ajar, pengadaan berbagai fasilitas sampai pada tahap evaluasinya. Jika pemerintah daerah “care” terhadap tugasnya, niscaya guru PAUD dapat merasakan kenyamanan dalam proses pendidikan dan pengajaran, serta memiliki kelayakan hidup dalam nilai kesejahteraan. Dengan

²⁴ M. Yacoeb, “Konsep Manajemen dalam Perspektif Al-Qur`an: Suatu Analisis dalam Bidang Administrasi Pendidikan”, dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, No. 1 (Agustus 2013), h. 14.

demikian, proses kompensasi guru secara kebijakan telah sesuai dengan kebijakan kompensasi guru di era al-Ghazali.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Dalam bingkai ilmu administrasi, *controlling* merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional dari kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu, *controlling* adalah konsep pengendalian, pemantauan efektivitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan keputusan pada saat dibutuhkan.

Sebagaimana dikutip oleh Usman Effendi, James Stoner dan Edward Freeman mengistilahkan pengawasan sama dengan pengendalian, yaitu proses untuk memastikan bahwa aktivitas aktual sesuai dengan aktivitas yang telah direncanakan. Sedangkan definisi pengawasan menurut Stephen P. Robins dan Mary Coulter yaitu proses pemantauan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.²⁵

Menurut al-Ghazali *controlling* yang berupa pengendalian atau pengawasan terkait dengan etika berpolitik. Menurutnya secara umum wujud keimanan itu dapat tergambar dalam bentuk keadilan, kesamarataan dan kesejahteraan. Dan tentunya ketiga prinsip itu kurang bisa dirasakan bila mana pemimpin tidak mengetahui keadaan perindividu masyarakatnya dan kurang memahami kondisi sosial mereka. Oleh karenanya saran al-Ghazali kepada setiap pemimpin minimal dia harus memaksimalkan momen ibadah baik ibadah individual maupun ibadah sosial pada hari Jum`at.

Pemikiran al-Ghazali tersebut sangat relevan jika diimplementasikan pada manajemen kompensasi guru. Di mana agar proses pengalokasian dana kompensasi guru dapat berjalan dengan baik, maka pemimpin harus mempunyai strategi untuk selalu mengawasi bawahannya. Misalnya dalam konteks Indonesia, adanya pengawasan dari Kementerian Keuangan kepada Pemerintah Daerah, KPK harus mengawasi alokasi dana APBD supaya aktualisasinya sesuai dengan dana yang telah dianggarkan. Begitu juga kepala sekolah, juga harus memberikan pengendalian terhadap bawahannya, baik melalui pemberian kompensasi yang baik maupun dengan motivasi. Pengawasan dan musyawarah (koordinasi) juga harus tetap dilaksanakan guna memperkuat organisasi.

Secara umum menurut Asraf terdapat dua jenis pengawasan, antara lain pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dapat dilakukan dengan melakukan inspeksi atau meninjau secara pribadi sehingga bisa dilihat

²⁵ Ahmad Asrof Fitri, "Terapan Teori tentang Konsepsi Manajemen...", h. 3.

sendiri pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan pengawasan tidak langsung dilaksanakan melalui laporan yang disampaikan para bawahan.²⁶

RELEVANSI MANAJEMEN KOMPENSASI GURU DI ERA DISTRUPSI

Dewasa ini banyak pendidik yang kurang terima atas gaji atau kompensasi yang diterimanya. Tidak sedikit dari mereka yang melakukan aksi demo kepada pemerintah untuk menuntut kenaikan gaji. Bahkan tidak sedikit pula guru yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ikut dalam aksi tersebut, karena merasa masih kurang puas dengan gaji yang diterimanya. Padahal faktanya gaji serta tunjangan mereka sudah lebih dari cukup jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, di bandingkan dengan gaji dari guru honorer.

Beberapa tahun ini Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memberikan kebijakan tambahan gaji kepada guru dengan syarat para pendidik tersebut harus mempunyai sertifikasi guru (bersertifikasi). Namun demikian, realitanya kebijakan Pemerintah terkait sertifikasi guru tersebut, malah semakin mengangkat derajat ekonomi guru PNS, sementara kondisi ekonomi guru honorer tetap berjalan di tempat. Padahal idealitasnya, Indonesia sebagai Negara Pancasila harus menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan sosial rakyatnya.

Terkait hal itu Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa manusia Indonesia masa depan yang diinginkan adalah manusia-manusia yang memenuhi standar kualitas dalam makna luas. Untuk itu, peningkatan standar kesehatan, perbaikan gizi, pendidikan dan latihan serta penyediaan lapangan kerja merupakan kesatuan yang perlu mendapat perhatian utama.²⁷ Utamanya melalui pendidikan masa keemasan yakni dalam Pendidikan Anak Usia Dini.

Akan tetapi sekali lagi, pemerintah atau pun instansi / lembaga pendidikan belum dapat sepenuhnya memberikan pelayanan kesejahteraan sosial yang baik kepada para guru, terutama guru-guru honorer dan PAUD. Hal ini tidak terlepas dari manajemen (pengelolaan) kompensasi guru yang kurang baik di dalamnya, seperti masih banyak terjadinya suap-menyuap, korupsi, gratifikasi dan lain sebagainya. Sehingga konsep manajemen kompensasi guru yang ditawarkan Islam sebagaimana telah dipaparkan di atas sangat relevan jika diimplementasikan di era saat distrupsi saat ini. Di mana era distrupsi merupakan masa yang penuh dengan persaingan global, revolusi industri 4.0, era yang semuanya serba digital. Sehingga dalam proses pendidikan anak usia dini

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia: Analisis Fungsi Pendidikan, Dinamika Prilaku dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 44.

dibutuhkan guru yang betul-betul professional dan fokus dalam melakukan pendidikan dan pengajaran terhadap anak. Oleh karenanya, nasib para guru Anak Usia Dini pun harus diperhatikan.

Islam memandang bahwa nasib kesejahteraan Guru Pendidikan Anak Usia Dini adalah tanggung jawab pemerintah, sebagaimana pada masa Dinasti Abbasiyah, yang mana pemerintah memberikan kompensasi kepada para pendidik guna menyejahterakan dan memuliakan mereka. Jika ditelusuri secara mendalam, sebenarnya pemerintah Indonesia juga telah membuat kebijakan terkait kompensasi atau gaji bagi Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Di mana kebijakan tersebut juga relevan dengan model pengelolaan kompensasi guru dalam sudut pandang Islam, sebagaimana pula yang dijalankan era al-Ghazali pada masa keemasan Islam Dinasti Abbasiyah. Akan tetapi pada tahap pelaksanaannya belum mampu diwujudkan secara optimal. Tentu banyak hal yang menjadi penyebabnya, seperti karena lemahnya sistem pengawasan (*monitoring*) dan pengendalian (*controlling*).

Direktorat Jenderal PAUD dan DIKMAS pada Kemendikbud menilai Pemerintah kabupaten Kota memiliki tanggung jawab untuk mengurus besaran gaji Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Hal ini sebagaimana mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, urusan PAUD dan Dikmas diserahkan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Bahkan pemerintah daerah bertanggung jawab mulai dari pendirian lembaga, penyelenggaraannya, rekrutmen pegawainya, gurunya, pengadaan bahan ajar, pengadaan berbagai fasilitas sampai pada tahap evaluasinya. Jika pemerintah daerah “care” terhadap tugasnya, niscaya guru PAUD dapat merasakan kenyamanan dalam proses pendidikan dan pengajaran, serta memiliki kelayakan hidup dalam nilai kesejahteraan.

Wartanto selaku Sekretaris Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas memaparkan, untuk tahun 2019, Menkeu menggelontorkan anggaran 20 persen atau sebesar Rp 492,5 triliun yang khusus untuk anggaran pendidikan. Dari besaran anggaran pendidikan tersebut, sebesar Rp 308,4 triliun ditransferkan ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Hampir Rp 200 triliun masuk Dana Alokasi Umum (DAU) kabupaten/kota. Dana Alokasi Khusus (DAK) untuk tunjangan guru dan dosen cukup besar. Sementara anggaran BOS dan BOP diserahkan untuk daerah melalui DAK-DAU sehingga sisanya 35 triliun dikurangi PIP 9 triliun.

Artinya, menurut Wartanto, pemerintah daerah seharusnya membangun prioritas pada kesejahteraan guru PAUD. Pemerintah daerah juga jangan hanya memprioritaskan pendidikan formal saja. Karena pendidikan non formal pada masa keemasan anak sama penting dengan pendidikan formal. Faktanya, mayoritas daerah belum menerapkan UMR bagi guru PAUD. Padahal pemerintah

daerah sejalan dengan tujuan bangsa saat ini adalah membentuk pendidikan karakter di era distrupsi saat ini, yaitu melalui pendidikan pada masa keemasan anak. Di era saat ini Negara Indonesia sangat memerlukan generasi-generasi masa depan yang unggul dan berkualitas secara SDM, namun di sisi lain pemerintah juga haru menyediakan fasilitas sarana-prasarana dalam rangka mewujudkan hal tersebut. Salah satunya yaitu dengan memberikan kesejahteraan yang baik dan tepat terhadap Pendidikan Anak Usia Dini.

Dilihat dari segi manajerial, pengelolaan kompensasi guru menurut al-Ghazali menyangkut empat hal yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (pengendalian). Keempat unsur manajemen tersebut digunakan oleh al-Ghazali pada masanya untuk melakukan pengelolaan kompensasi guru. Karakteristik manajemen kompensasi dari al-Ghazali ini adalah pengelolaan dana APBD oleh Wazir (Pemerintah Daerah) dari *Bayt al-Mal* (Kementerian Keuangan) yang mengalokasikan anggaran sangat besar khusus untuk kompensasi guru, khususnya guru-guru yang professional.

Tentunya hal ini sangat relevan jika diimplementasikan dan diaplikasikan di masa sekarang. Karena di samping akan menyejahterakan dan memberi keadilan kepada nasib para guru honorer dan PAUD, juga dapat mendorong kemajuan pendidikan di daerah. Banyak penelitian yang menemukan korelasi ataupun pengaruh kompensasi dengan kinerja. Bahwa semakin kompensasi guru dapat tertata dengan baik, maka kualitas pendidikan juga akan baik. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh guru, semakin baik pula kualitas pembelajarannya, sehingga akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

PENUTUP

Manajemen kompensasi guru dalam Islam mengajarkan prinsip kehidupan yang terukur, terstruktur dan terarah. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai etika dan prinsip Islam, yakni bahwa seorang guru pada esensinya adalah pemberi bukan peminta. Maka Islam tidak menganjurkan bagi guru untuk meminta-minta upah atau kompensasi dari hasil mengajarnya. Namun demikian, di sisi lain pemerintah wajib memikirkan nasib mereka. Bukan berarti guru harus hidup miskin, apalagi sampai tidak memiliki sarana dan prasarana dalam mengajar. Di sini lah al-Ghazali sebagai tokoh pendidikan Islam memberikan solusi supaya pihak pemerintah serius memikirkan kesejahteraan dan keadilan kompensasi bagi guru. Sehingga ketika kompensasi sudah diatur secara baik oleh pemerintah, guru dapat mengajar secara maksimal dan fokus dengan tidak disertai harapan imbalan apapun, selain keridhaan Allah.

Relevansi dari manajemen kompensasi guru menurut Islam di era distrupsi ini dapat dilihat dari segi fungsi kompensasi itu sendiri, yakni sebagai

media kesejahteraan sosial dalam hierarki utilitas individu dan sosial. Artinya melalui implementasi *maqâsid al-syâri`ah* yang sejalan dengan teori manajemen modern mengenai pengelolaan kompensasi guru yang terencana (*planning*), terorganisasi (*organizing*), terlaksana (*actuating*) dan terkendali (*controlling*) akan mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi guru, terutama Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Penerapan manajemen kompensasi guru dalam perspektif Islam ini merupakan terobosan baru dalam rangka membangun kualitas mutu Sumber Daya Manusia. Di sisi lain melalui penerapan model manajemen kompensasi yang mengedepankan teori manajemen modern, serta tetap mempertahankan nilai-nilai religiusitas dan moralitas seperti ini mampu memperbaiki sekaligus meningkatkan manajemen kompensasi Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Oleh karena itu, sudah selajaknya mulai saat ini pemerintah harus lebih serius dalam mengimplementasikan kebijakan terkait kompensasi Guru PAUD sebagaimana yang terdapat dalam kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tentang PAUD dalam bingkai manajemen kompensasi guru yang sejalan dengan nilai-nilai pendidikan Islam.

Daftar Pustaka

- Aprijon. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang", dalam Jurnal *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13, No.1, Januari-Juni (UIN SUSKA Riau, 2014).
- Asrof Fitri, Ahmad. "Terapan Teori tentang Konsepsi Manajemen dalam Perspektif Al-Qur'an", dalam Tesis Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah, Pascasarjana IAIN Surakarta (2015).
- Aziz, Abdul. "Konsepsi Manajemen Kompensasi Guru Menurut Al-Ghazali: Studi Kitab Ihyâ `Ulûmiddin", dalam Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Surakarta (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018).
- Burraey (al), Muhammad. *Administrative Development: an Islamic Perspective* (Jakarta: Rajawali, 1986).
- Danim, Sudarwan. *Transformasi Sumber Daya Manusia: Analisis Fungsi Pendidikan, Dinamika Prilaku dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia", dalam Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, Program Studi Manajemen (Universitas Kristen Petra, 2015).
- Erick Martinus dan Budiyanto. "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya", dalam Jurnal *Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1* (Surabaya, Januari 2016).
- Ghazali (al), Abi Muhammad Ibn Muhammad. *Ihya` 'Ulûmuddin*, Juz 1. (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, t.th).
- Harmonika, Sri. "Hadits-hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)", dalam Jurnal At-Tadair Vol. 1 No. 1, Prodi MPI STAI Darul Kamal (2017).
- Ibrahim Muhammad, Qutb. *Al-Siyasah al-Maliyah li al-Râsul*, Terj. Rusli, *Bagaimana Rasulullah Mengelola Ekonomi, Keuangan dan Sistem Administrasi* (Jakarta: GP Press, 2007).
- KBBI Online. "Makna Konsepsi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia", diakses pada 02 Desember 2019 dari <https://kbbi.web.id/konsepsi>.
- Rusn, Abidin Ibnu. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

-
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012).
- Sjalaby, Ahmad. *Tarikhut Tarbiyah Al-Islamiyah*, Terj. Muchtar Jahja dan M. Sanusi Latief, *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2014).
- Yacoeb, M. “Konsep Manajemen dalam Perspektif Al-Qur`an: Suatu Analisis dalam Bidang Administrasi Pendidikan”, dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, No. 1 (Agustus 2013).
- Yunus, Mahmud. *Sejarah Pendidikan Islam dari Zaman Nabi SAW, Khalifah-khalifah, Bani Umayyah & Abbasiyah Sampai Zaman Mamluks dan Usmaniyyah Turki* (Jakarta: Mutiara, 1966).