

## MANAJEMEN KOMPENSASI DAN REWARD DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Afriza<sup>1</sup>, Abu Bakar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau

Email: [afriza@uin-suska.ac.id](mailto:afriza@uin-suska.ac.id), [bakarabu50565@gmail.com](mailto:bakarabu50565@gmail.com)

**Abstrak.** Penyelenggaraan pendidikan adalah hal penting di negara manapun di dunia ini. Lembaga pendidikan sebagai wadah tempat berlangsungnya proses pendidikan memiliki peran strategis dalam mensukseskan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan manusia ditempa dan dibentuk menjadi pribadi yang memiliki kemampuan kompetitif di tengah-tengah masyarakatnya. Guru sebagai penggerak Pendidikan memiliki tugas yang kompleks dalam menciptakan Pendidikan bermutu. Dengan demikian guru selayaknya mendapatkan perhatian yang khusus dari berbagai pihak terutama oleh pemerintah. Perhatian tersebut paling tidak harus diwujudkan dalam bentuk pemberian kompensasi dan reward kepada para guru. Karena dengan kompensasi dan reward akan mampu membangun motivasi kerja sehingga akan terwujud Pendidikan yang bermutu. Pada tulisan ini akan diauraikan tentang kompensasi dan reward dalam peningkatan kinerja pegawai. Adapun metode kajian dalam tulisan ini adalah menggunakan metode kajian kepustakaan (*library research*). Library research adalah metode penelitian dengan pemampaan literatur dan dokumen-dokumen untuk mengungkap masalah yang menjadi topik penelitian. Dari hasil kajian diperoleh bahwa, kompensasi dan reward memiliki dampak yang sangat besar bagi guru. Reward dapat memacu kinerja guru serta membangun kepercayaan guru terhadap pimpinan Lembaga. kompensasi dan reward merupakan bentuk penghargaan terhadap guru atas jasanya dalam mendidik, membimbing dan membina para peserta didik.

**Kata kunci:** Kompensasi, Reward dan Kinerja

**Abstract.** Providing education is important in any country in the world. Educational institutions as a forum where the educational process takes place have a strategic role in making educational activities a success. Through education, humans are forged and formed into individuals who have competitive abilities in the midst of society. Teachers as drivers of education have a complex task in creating quality education. Thus, teachers should receive special attention from various parties, especially the government. This attention must at least be realized in the form of providing compensation and rewards to teachers. Because compensation and rewards will be able to build work motivation so that quality education will be realized. This article will describe compensation and rewards in improving employee performance. The study method in this paper is using the library research method. Library research is a research method that uses literature and documents to reveal the problem that is the research topic. From the results of the study, it was found that compensation and rewards have a very big impact on teachers. Rewards can boost teacher performance and build teacher trust in institutional leaders. Compensation and rewards are a form of appreciation for teachers for their services in educating, guiding and developing students.

**Keywords:** Compensation, Rewards and Performance

### PENDAHULUAN

Keberadaan pendidikan dan tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan, terutama dalam usaha membentuk karakter bangsa melalui perkembangan kepribadian dan nilai-nilai luhur sosial. Seorang pendidik adalah individu yang telah memenuhi syarat atau kualifikasi sebagai guru, penasihat, pengelola pembelajaran, pembimbing, pemandu pembelajaran, penyelenggara pelatihan, fasilitator, atau berbagai peran lainnya yang fokus pada pengembangan dan pertumbuhan

peserta didiknya, baik dalam aspek fisik maupun mental (Wijaya, 2019:36).

Meskipun teknologi telah berkembang pesat dalam pembelajaran, peranan pendidik seperti guru, dosen, instruktur, tutor, dan widyaiswara tetap dominan dalam Lembaga Pendidikan. Hal ini disebabkan oleh adanya dimensi-dimensi dalam proses pendidikan, terutama proses pembelajaran, yang hanya dapat dilaksanakan oleh pendidik dan tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh teknologi. Demikian juga, tenaga kependidikan lainnya seperti kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis juga sangat diperlukan untuk mendukung proses pendidikan di satuan lembaga pendidikan.

Untuk menjaga kualitas Pendidikan dalam lembaga atau organisasi diperlukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas pembelajaran dengan pemberdayaan pendidik dan tenaga pendidik disekolah. Dalam rangka meningkatkan kualitas suatu profesi, terutama dalam bidang kependidikan, ada berbagai metode yang dapat diterapkan. Contohnya, dapat dilakukan pelatihan, lokakarya, program pendidikan tingkat lanjut, pelatihan yang diselenggarakan saat seseorang sudah bekerja, studi perbandingan, serta berbagai kegiatan akademik lainnya (Wijaya, 2019:233).

Mengingat pentingnya posisi pendidik dan tenaga kependidikan dalam institusi Pendidikan, maka sangat layak mendapatkan apresiasi tinggi berupa reward baik dari masyarakat maupun dari negara. Pemberian reward bukan berarti telah menggantikan jerih payah pendidik dalam upaya pencerdasan bangsa, karena sesungguhnya jasa pendidik dalam hal ini adalah guru tidak dapat dinilai dengan materi semata sebagaimana profesi lainnya, namun ini semua sekedar untuk menunjukkan sebuah penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pendidik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan karya ini termasuk dalam penelitian kualitatif dengan metode kajian kepustakaan (*library research*), yaitu sebuah metode pengumpulan data melalui sumber kajian kepustakaan (bacaan), dengan mencatat semua temuan tentang evaluasi kurikulum pendidikan. Pada setiap pembahasan penelitian yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber, dan atau penemuan terbaru mengenai evaluasi kurikulum pendidikan. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan yang biasa digunakan dalam penelitian yang menekankan pada peneomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitian semacam ini sering disebut *naturalistic inquiry* (Kurniawan, 2016:11).

Penelitian kepustakaan didasarkan pada jurnal, buku, dan sumber pendukung lainnya. Penelitian kepustakaan termasuk jenis penelitian yang berlandaskan data teks atau angka. Jenis penelitian ini terkait dengan metode ilmiah, teori, teori, khazanah literatur, pendekatan filosofis (*philosophical approach*), dan teks siap pakai yang diperoleh sebagai sumber data dari

perpustakaan. Data primer digunakan sebagai pelengkap dan penguat dari data yang dianggap valid. Sumber data sekunder terdiri dari buku dan jurnal yang terkait dengan topik penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### Definisi Dan Tujuan Kompensasi

Penyelarasan strategi kompensasi dengan visi, misi, dan strategi bisnis sumber daya manusia di Lembaga pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang sangat esensial. Tanggung jawab ini tidak hanya terletak pada kepala sekolah selaku pemegang kendali dilembaga pendidikan, melainkan juga menjadi bagian dari tanggung jawab pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya.

Seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan mutu sekolah dalam mencapai tujuan Pendidikan. Selain itu, tugas seorang kepala sekolah juga mencakup pengelolaan situasi serta pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut (Wijaya, 2019:29). Artinya kepala sebagai pemimpin Pendidikan disekolah memiliki tugas fungsi yang ganda, yaitu sebagai pendidik dan sebagai pemimpin bagi guru dan tenaga pendidik serta para siswa.

Dalam rangka optimalisasi kegiatan Pendidikan disekolah, kepala sekolah berusaha untuk menjadi pemimpin yang kompeten yakni dapat mengayomi semua elemen yang ada sehingga tercipta proses Pendidikan yang optimal. Salah satu hal yang lumrah dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pemberian kompensasi kepada setiap individu yang terlibat dalam proses pembelajaran disekolah.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan setiap jenis penghargaan yang diterima oleh individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas dalam Lembaga atau organisasi (Kadarisman, 2011:4).

Kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang atau barang langsung yang diterima oleh seorang kariawan sebagai imbalan atau balasan atas jasa yang diberaikan kepada perusahaan atau Lembaga (Marnis, 223).

Tentu hal ini berkesesuaian dengan besaran jasa yang diberikan kepada Lembaga sehingga setiap orang akan mendapatkan porsi yang berbeda dari kompensasi tersebut. Salah satu yang dapat memicu peningkatan kerja kariawan dalam sebuah Lembaga adalah kompensasi yang diberikan oleh manajemen Lembaga (W Enny, 2019:116). Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh kariawan dari

Lembaga sangat mempengaruhi usaha dan kinerja.

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi kepada kariawan yaitu 1) Ikatan jalinan kerja, 2) Kepuasan kerja, 3) Motivasi, 4) Stabilitas karyawan 5) Peningkatan disiplin (Marnis, 225). Kompensasi akan memperkuat ikatan kerja antara kariawan dengan manajer dimana kariawan harus menunjukkan kerja yang baik sedangkan manajer harus memberikan upah yang layak sesuai kesepakatan.

Kariawan akan mendapatkan kepuasan kerja manakala antara kinerja dan penghargaan sebanding sehingga akan melahirkan kesejahteraan bagi para pegawai. Balas jasa yang diterima pegawai pada prinsipnya juga akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, tentu hal ini akan berdampak pada produktifitas dan hasil yang maksimal.

Tujuan mendasar dari pemberian kompensasi dan benefit adalah memberikan imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh seseorang kepada lembaga. Oleh karena itu, penting untuk menjaga faktor kesetaraan internal (internal equity) dan faktor daya saing lembaga (external competitiveness). Kompensasi merupakan alat yang sangat efektif untuk mencapai tujuan bisnis atau lembaga. Oleh karena itu, penting untuk dengan jelas menetapkan filosofi strategi kompensasi, yang harus dipertimbangkan dan diselaraskan dengan kebutuhan lembaga.

Pemberian kompensasi tentu harus memperhatikan prinsip keadilan, sehingga tidak ada pegawai yang merasa dirugikan. Karena itu perlu melakukan penilaian kinerja sebagai dasar pertimbangan pemberian kompensasi. Hal penting juga yang merupakan dampak dari pemberian kompensasi adalah dapat meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai.

### **Konsep Dasar Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada pendidik tentusekali disesuaikan dengan tugas fungsi yang dijalankan. Tugas fungsi tersebut meliputi pengajaran, bimbingan, penilaian dan tugas administrasi (Wijaya, 2019:96). Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia No.20 tahun 2003 pada Pasal 39 dinyatakan bahwa. "Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Fuad, 2020:59).

Seorang Pendidikan bukan sekedar

mengajar di kelas, namun juga melakukan pembimbingan, penilaian hasil belajar siswa, kemudian tugas penelitian sebagai usaha pengembangan pengetahuan, melaksanakan pelatihan sebagai metode lain dalam usaha transfer pengetahuan serta melakukan pengabdian pada masyarakat.

Salah satu konsep dalam peningkatan kinerja pendidik disekolah adalah Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompensasi. Secara sederhana MSDM-BK didasarkan pada pemikiran bahwa untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi/perusahaan perlu diidentifikasi dan ditentukan terlebih dahulu kompetensi yang diperlukan organisasi dan harus dimiliki karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Konsep kompensasi yang terintegrasi Pemahaman tentang konsep kompetensi yang terintegrasi dan berfokus pada kinerja organisasi dapat berdampak pada berbagai aspek dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lain, seperti: (Tiwa, 2022:25)

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia tidak sekedar berfokus pada kuantitas semata, tetapi juga pada kompetensi yang diperlukan. Kompetensi adalah dasar MSDM. Ini harus dimulai dengan analisis jabatan dan kebutuhan pegawai. Pada tahap ini, kualifikasi yang diperlukan untuk setiap jabatan ditentukan. Pada saat yang sama, perencanaan suksesi digunakan untuk menemukan calon pegawai yang dapat menambah nilai bagi perusahaan.
2. Rekrutmen dan seleksi pegawai diperlukan persyaratan kompetensi yang ketat dan jelas agar diperoleh sumberdaya yang kompeten dan handal. Tingkat akurasi model ini jauh lebih efektif dalam rangka menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai.
3. Job design mengidentifikasi hubungan tugas dan pekerjaan, standar dan wewenang kerja diuraikan dengan jelas. Job design di desain berdasarkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kapabilitas Lembaga.
4. Pelatihan dan pengembangan pegawai berdasarkan kompetensi membantu Lembaga lebih focus dalam meningkatkan kinerja. Disamping itu membantu organisasi atau Lembaga dalam menetapkan program pelatihan lebih terarah.
5. Pembinaan karir dengan system kompetensi lebih memudahkan mengidentifikasi dan mengembangkan kariawan yang memiliki mutu tinggi. Demikian juga pelaksanaan

promosi dan mutasi lebih tepat dan memiliki dasar yang kuat.

6. Manajemen kerja dalam mempertahankan SDM dapat dilakukan dengan mengintegrasikan kebutuhan untuk menghargai pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata.
7. Remunerasi memperjelas system penghargaan dengan pemberian imbalan sesuai dengan kompetensi, keahlian, pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Memperhatikan manajemen sumberdaya manusia berbasis kompetensi memiliki tujuan akhir pada hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi atau Lembaga dengan standarisasi pekerjaan yang sudah ditentukan.

### Asas dan Sistem Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk lain dari sebuah penghargaan atas prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan Lembaga. Perbedaan besar atau kecilnya kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai tentu akan berdampak pada motivasi kerja. Oleh karenanya penting untuk menentukan standar dasar dalam memberikan kompensasi tersebut.

Hal yang tak kalah penting menurut hasibuan dalam memberikan kompensasi adalah harus ditetapkan berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan, serta memperhatikan aturan ketenagakerjaan yang berlaku (Mujanah, 2020:8). Asas keadilan akan melahirkan rasa kepuasan terhadap pegawai dimana ia merasa dihargai atas dedikasinya terhadap Lembaga ia bekerja.

Beberapa azas yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, yaitu: (Mujanah, 2020:8)

1. Asas adil, yakni memberikan kompensasi berdasarkan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan dan persyaratan lainnya.
2. Asas layak dan wajar, besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkatan normatif dan ideal. Batasan kewajaran tentu saja bersifat relative hal ini tergantung pada tempat dan kondisi wilayah atau lingkungan. Maka yang paling tepat adalah pemberian kompensasi harus memperhatikan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pada prinsipnya pemberian kompensasi harus dapat membangun motivasi dan memacu

semangat kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. Maka kompensasi memiliki pengaruh besar dalam mewujudkan kualitas dan produktivitas dalam organisasi atau Lembaga. Hal yang tak dapat dipungkiri bahwasanya kemampuan Lembaga dalam memberikan kompensasi terhadap pegawainya menjadi permasalahan yang mendasar sehingga tingkat kesejahteraan pegawai tidak dapat dipenuhi.

Secara umum ada beberapa system yang sering dipakai oleh Lembaga atau organisasi dalam pemberian kompensasi yaitu: (Mujanah, 2020:9)

1. System waktu, dimana besaran pemberian kompensasi didasarkan pada jumlah waktu kerja yang disesuaikan dengan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. System hasil (output), dimana besaran kompensasi yang diberikan didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lama waktu mengerjakannya. Semakin banyak produk yang dihasilkan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan.
3. System Borongan, biasanya system ini didasarkan pada besaran volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. System ini dinilai cukup rumit karena membutuhkan keahlian yang lebih untuk menganalisis waktu dan kebutuhan.

Dalam menentukan sistem pemberian kompensasi biasanya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh organisasi atau Lembaga. karenanya masing-masing organisasi perlu melakukan kajian-kajian yang mendalam sebelum menentukan system yang akan dipakai.

### Pengertian Reward

Strategi Lembaga dalam mendorong para pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian reward. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dan bertujuan untuk menimbulkan rasa senang, semangat, giat dan lebih rajin dalam bekerja (Mora, 2019:94). Reward bukan sekedar pemberian berupa materi melainkan juga bisa dalam bentuk non materi seperti pujian, penghargaan dan yang sejenisnya.

Reward juga diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang

telah dicapai (Riao, 2020:40). Dalam pengertian ini reward dimaksudkan untuk mendorong karyawan atau pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Reward sangat erat kaitannya dengan motivasi dan kinerja. Maslow (1954) menjelaskan tentang motivasi di pengaruhi oleh lima kebutuhan pokok yang sangat mendasar yaitu: (Mukminin, 2019:218)

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah) yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini yang menjadi dasar seseorang mau bekerja efektif dan memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi atau Lembaga.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman, nyaman, baik kedudukan maupun jabatannya.
3. Kebutuhan social, menyangkut kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan dalam kelompok, rasa dihargai, dan tumbuhnya rasa kebersamaan.
4. Kebutuhan akan prestasi, yaitu kebutuhan akan kedudukan dan promosi jabatan dalam organisasi atau Lembaga.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja, yakni membangun kapasitas kerja yang baik, meningkatkan kompetensi dan kemampuan.

Dengan demikian motivasi memberikan andil besar dalam memacu efektifitas kerja individu dalam sebuah Lembaga. Seorang pemimpin bukan sekedar memberikan perintah kepada bawahan, namun lebih dari itu harus mampu memberikan motivasi agar para kariawanya semangat untuk meningkatkan kapasitas kerja yang diberikan kepadanya.

Mahmudi memberikan pendapat bahwa, ada beberapa indicator system reward yang terdapat atas elemen-elemen berikut: (Mora, 2019:96)

1. Insentif merupakan komponen penting reward yang meliputi tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham.
2. Kesejahteraan yang meliputi tunjangan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan Kesehatan, tunjangan Pendidikan, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua. Kesejahteraan juga bisa berupa fasilitas seperti fasilitas rumah, fasilitas kendaraan, dan sopir pribadi. Bentuk lain dari kesejahteraan bisa berupa kesejahteraan Rohani seperti, rekreasi, liburan, paket ibadah dan lain sebagainya.

3. Pengembangan karir yaitu prospek kinerja dimasa yang akan datang. Hal ini penting bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan sehingga mendapatkan kesempatan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Pemberian reward kepada kariawan atau pegawai bertujuan agar seseorang makin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi dan kinerja yang telah dicapai (Fauzan, 2018:38). Setiap individu memiliki loyalitas kerja yang berbeda-beda. Sebagian orang ada yang berkerja hanya berorientasi pada target minimum yang telah ditentukan, namun sebagian yang lainnya ada yang bekerja justru melebihi target yang telah ditetapkan. Pemberian reward sebagai bentuk kepedulian sekaligus sebagai penghargaan atas usaha dan hasil maksimal yang dilakukan oleh pegawai.

### Jenis-Jenis Reward

Reward dapat di kategorikan kedalam dua kategori yaitu: (Riao, 2020:40)

1. Reward intrinsik yaitu penghargaan yang diterima seorang pegawai yang berasal dari dalam diri sendiri berupa perasaan puas atau rasa bangga terhadap penyelesaian sebuah pekerjaan. Bentuk reward intrinsik berupa penyelesaian, yaitu perasaan kepuasan atas penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Kemudian pencapaian yakni perasaan bangga atas pencapaian tujuan yang lebih sulit dibandingkan orang lain. Selanjutnya otonomi, yakni pemberian penghargaan berupa kewenangan untuk mengambil suatu keputusan penting dalam perusahaan atau Lembaga. Dan terakhir adalah pertumbuhan pribadi, peningkatan kemampuan dan keterampilan yang timbul dari pemberian tugas yang bermacam-macam.
2. Reward ekstrinsik yaitu penghargaan yang diberikan atas prestasi yang dicapai dalam bentuk materi dan non materi. Penghargaan berupa materi seperti gaji, upah, tunjangan dan bonus. Sedangkan kompensasi yang non materi berupa penghargaan dan promosi jabatan.

Baik reward intrinsik maupun ekstrinsik memiliki tujuan yang sama dalam membangun motivasi dan kinerja sehingga menghasilkan produktivitas pegawai yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan Lembaga atau organisasi.

## Kompensasi Dan Rewar Dalam Pandangan Islam

Agama islam adalah agama yang sangat menganjurkan bagi pemeluknya untuk selalu berusaha membangun peradaban yang baik berdasarkan ilmu pengetahuan. Bahkan islam mewajibkan bagi setiap pemeluknya untuk mempelajari ilmu pengetahuan, sebagaimana yang diisaratkan di dalam Al-Qur`an surah Al Alaq yat 1-5.

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ  
اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah Tuhanmulah Yang Maha Mulia, yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.

Ayat ini memberikan isyarat serta motivasi bagu ummat islam untuk memperkaya diri dengan pengetahuan serta berusaha membangun peradaban hidup dengan bekal ilmu pengetahuan. Dalam ayat lain pada surat At Taubah ayat 105 Allah SWT menegaskan dengan firmanNya yang berbunyi

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), dan bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.

Ayat ini memberikan motivasi kepada setiap individu untuk selalu melakukan usaha secara maksimal dan totalitas. Karena dengan itu akan menghasilkan kinerja yang baik. Dari kinerja yang baik akan menghasilkan kompensasi dan reward sebagai imbalan terhadap usaha yang dilakukan.

Dalam kontek agama kompensasi atau reward ada dua macam yaitu rewar berupa materi dan reward berupa pahala. Materi akan diberikan di dunia sedangkan pahala akan diterima di akherat. Dalam pandangan agama islam usaha atau bekerja bukan semata-mata tujuan material namun lebih dari itu bekerja juga adalah ibadah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan berupa uang atau barang langsung yang diterima oleh seorang kariawan atau pegawai sebagai imbalan atau balasan atas jasa yang diberaikan kepada perusahaan atau Lembaga tertentu.
2. Pemberian kompensasi kepada kariawan atau pegawai bertujuan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atau pekerjaan yang dilakukan sehingga akan melahirkan Ikatan jalinan kerja, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan serta peningkatan disiplin kerja bagi individu.
3. Pemberian kompensasi harus memenuhi asas keadilan dan kewajaran, sehingga akan membangun motivasi kerja bagi pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan kafasitas diri.
4. Reward diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai.
5. Antara kompensasi dan reward memiliki titik perbedaan yaitu disegi tujuan, kompensasi bertujuan untuk balasan atas suatu Tindakan atau pekerjaan, sedangkan reward bertujuan untuk memotivasi agar lebih baik dan meningkat kinerja yang telah dilakukan.
6. Agama islam memandang bahwa kompensasi dan reward merupakan hal penting yang dapat membangun motivasi dalam bekerja. Bahkan islam memberikan penghargaan dari hasil kerja keras seseorang bukan hanya berbentuk materi namun bahkan ada yang jauh lebih besar dan penting yang didapatkan kelak diakhirat, yaitu pahala.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan. Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2020.
- Drs. siti mujanah, MBA. Ph.D. *Manajemen Kompensasi. Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman*. Vol. 3, 2020.
- Fauzan, Fauzan. "Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu." *Creative Research Management Journal* 1, no. 1 (2018): 33. <https://doi.org/10.32663/crmj.v1i1.622>.
- Kadarisman, M. "Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi." *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2011, 1–53.

- Marnis, Priyono. "Manajemen Sumber Daya Manusia," n.d.
- Mora, Zulkarnen, Muhammad Rizqi Zati, dan Musdalifa Sova. "Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa." *Jurnal Samudra Ekonomika* 3, no. 2 (2019): 93–104.
- Muhammad Riao, A Zuliansyah, Femei Purnamasari. "Pengaruh kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PBRS Bandar Lampung" 1, no. 48 (2020): 31–48.
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, dan L I A Yuliana. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Pendidikan*, 2019.
- Tiwa, Tellma M. "Manajemen Sumber Daya Manusia," no. 1 (2022): 189.
- W Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 2019.