



STRATEGI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN GURU MELALUI KOMPENSASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Ndanda Ambarawadi¹, Binti Maunah³, Imam Junaris³

^{1,2,3} UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: ambarawadikulia@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.622>

Sections Info

Article history:

Submitted: 20 June 2025

Final Revised: 28 July 2025

Accepted: 15 August 2025

Published: 21 September 2025

Keywords:

Teacher Well-Being

Compensation

Islamic Education

Strategy



ABSTRACT

Teacher welfare is one of the key factors in improving the quality of education in Islamic educational institutions. However, there are still many teachers who face welfare challenges due to the suboptimal compensation system, both financially and non-financially. This study aims to analyze strategies to improve teachers' welfare through the provision of fair compensation and in accordance with Islamic principles. The research method used is a literature study by examining various literature, journal articles, and the results of previous research related to teacher compensation and welfare in Islamic educational institutions. The results of the study show that effective compensation is not only in the form of salaries and benefits, but also includes non-financial rewards such as training, career development, a conducive work environment, and recognition of teachers' dedication. The integration of Islamic values in the compensation system, such as the principles of fairness, transparency, and proportionality, has been proven to increase teacher motivation, loyalty, and professionalism. In addition, the main challenges faced by Islamic educational institutions in the implementation of compensation are budget limitations and the performance appraisal system is not optimal. Therefore, it is necessary to innovate sustainable compensation strategies, such as the use of alternative sources of funds, periodic evaluations, and the involvement of teachers in the formulation of compensation policies.

ABSTRAK

Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Namun, masih banyak guru yang menghadapi tantangan kesejahteraan akibat sistem kompensasi yang belum optimal, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kesejahteraan guru melalui pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu terkait kompensasi dan kesejahteraan guru di lembaga pendidikan Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengakuan atas dedikasi guru. Integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem kompensasi, seperti prinsip keadilan, transparansi, dan proporsionalitas, terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme guru. Selain itu, tantangan utama yang dihadapi lembaga pendidikan Islam dalam implementasi kompensasi adalah keterbatasan anggaran dan belum optimalnya sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, diperlukan inovasi strategi kompensasi yang berkelanjutan, seperti pemanfaatan sumber dana alternatif, evaluasi berkala, dan pelibatan guru dalam perumusan kebijakan kompensasi.

Kata kunci: Kesejahteraan guru, Kompensasi, Pendidikan Islam, Strategi

PENDAHULUAN

Kesejahteraan guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Guru merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan Islam. Kesejahteraan guru, baik secara material maupun non-material, menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, profesionalisme, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas mendidik (Safrudin, 2024). Pihak sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi mutu Pendidikan, salah satunya yaitu kesejahteraan guru (Sulton & Maunah, 2022). Guru merupakan ujung tombak Pendidikan menjadi komponen utama yang dituntut mampu mengikuti perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kesejahteraan guru adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan proporsional. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan dedikasi dan loyalitas guru (Rezliyadi et al., 2025).

Kompensasi guru dalam perspektif ekonomi Islam tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas jasa, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pemenuhan hak yang harus memenuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan. Pemberian kompensasi dengan memperhatikan prinsip-prinsip Islam pada Lembaga Pendidikan Islam merupakan suatu bentuk pengamalan ilmu agama dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai pengelola Pendidikan Islam sudah seharusnya kembali memegang teguh prinsip agama Islam. Sejarah mencatat bahwa dalam peradaban Islam, kesejahteraan guru sangat diperhatikan, bahkan negara memberikan dukungan penuh agar kebutuhan hidup guru tercukupi sehingga mereka dapat fokus dalam menjalankan tugas mulia (Zidane, 2025). Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan seperti ketimpangan kompensasi dan keterbatasan anggaran di berbagai lembaga pendidikan Islam. Tantangan dalam pengelolaan kompensasi di lembaga pendidikan Islam masih cukup kompleks, antara lain keterbatasan anggaran, belum adanya sistem kompensasi yang baku, serta perlunya penyesuaian dengan prinsip-prinsip syariah (Albani, 2019).

Kondisi kesejahteraan guru saat ini masih tergolong rendah dan belum sepadan dengan pengabdian yang telah mereka berikan. Gaji menjadi faktor utama penentu kesejahteraan guru, namun aspek-aspek lain seperti kemudahan dalam kenaikan pangkat, kejelasan jenjang karir, serta kualitas hubungan antarpersonal juga memegang peranan penting. Pada hakikatnya, kesejahteraan mencakup terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan. Dahulu, kepemilikan makanan, pakaian, dan tempat tinggal sederhana sudah dianggap sebagai kondisi sejahtera, tetapi kini standar kesejahteraan telah berkembang menjadi lebih kompleks. Kesejahteraan merupakan kebutuhan universal, termasuk bagi para guru yang gigih mendidik tanpa memandang status sosial, jenis kelamin, maupun latar belakang siswa (Hutasuhut et al., 2025).

Menurut Rafiq, Kesejahteraan yang diberikan memiliki arti dan manfaat yang besar dalam mencukupi kebutuhan material dan spiritual para pegawai beserta keluarga mereka. Dengan adanya jaminan kesejahteraan, diharapkan tercipta suasana kerja yang tenang, meningkatkan motivasi, dedikasi, disiplin, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menekan angka pergantian karyawan. Oleh karena itu, informasi mengenai pemberian kesejahteraan hendaknya disampaikan secara transparan (Ainur Rafiq et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam merancang sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi aspek finansial, tetapi juga memperhatikan penghargaan non-finansial dan nilai-nilai Islami. Artikel ini bertujuan mengkaji berbagai

strategi peningkatan kesejahteraan guru melalui kompensasi di lembaga pendidikan Islam, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur atau kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan data dan informasi melalui berbagai sumber tertulis. Metode kualitatif dipilih karena data yang dihasilkan berupa uraian deskriptif. Studi literatur sendiri merupakan jenis penelitian yang fokus kajiannya adalah bahan-bahan pustaka. Dalam penelitian ini, kajian dilakukan dengan memanfaatkan berbagai penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan atau keterkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Penelusuran literatur dengan kata kunci kesejahteraan guru, kompensasi, pendidikan islam, strategi. Metode studi literatur, yang juga dikenal sebagai studi kepustakaan, adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dan terpercaya (Purwanto, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kesejahteraan Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Kesejahteraan guru di lembaga pendidikan Islam merupakan aspek fundamental yang tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga kesejahteraan psikologis, sosial, dan spiritual. Secara umum, kesejahteraan diartikan sebagai keadaan yang aman, sentosa, makmur, dan selamat, di mana kebutuhan dasar individu terpenuhi sehingga dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan optimal. Dalam konteks Islam, kesejahteraan guru dipandang sebagai hak yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan pengabdian mereka dalam mendidik generasi penerus. Dalam perspektif Islam, pemenuhan kesejahteraan guru juga menjadi bagian dari tanggung jawab moral dan agama (Ilhamsyah, 2024). Rasulullah SAW menegaskan pentingnya memberikan hak pekerja, termasuk guru, secara tepat waktu dan adil, sebagaimana sabdanya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Konsep kesejahteraan dalam Islam terdiri dari aspek duniawi dan ukhrawi. Islam menekankan bahwa imbalan bagi guru tidak hanya berupa materi di dunia, tetapi juga pahala di akhirat, sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Kahfi: 30. Dengan demikian, kesejahteraan guru dalam lembaga pendidikan Islam harus diwujudkan secara menyeluruh, meliputi kebutuhan hidup yang layak, penghargaan atas dedikasi, serta jaminan kesejahteraan spiritual (Mujib et al., 2023).

Jaminan kesejahteraan bagi guru sangatlah ditekankan pada masa pemerintahan Khalifah Umar bin Khattab, seorang guru menerima gaji sebesar 15 dinar, yang jika dikonversikan dengan nilai emas saat ini (1 dinar setara dengan 4,25 gram emas), merupakan jumlah yang sangat signifikan. Lebih dari sekadar gaji, kebutuhan pokok para guru juga terjamin sepenuhnya karena dalam sistem Islam, negara bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan dasar seluruh warganya (Anggraeni, 2017). Penghargaan yang tinggi dari negara Islam terhadap guru merupakan wujud komitmen untuk menyediakan layanan pendidikan berkualitas bagi seluruh masyarakat, yang pada gilirannya mendorong pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan pada masa itu. Apresiasi negara terhadap pengembangan ilmu pengetahuan juga sangat luar biasa, bahkan karya tulis ilmiah para ilmuwan dihargai setara dengan beratnya dalam emas. Selain itu, fasilitas pendidikan seperti sekolah, perpustakaan, dan laboratorium mendapatkan prioritas utama.

Inilah bentuk kesungguhan negara dalam mewujudkan sistem pendidikan yang

mampu melahirkan generasi dengan kemampuan berpikir tinggi, kritis, peduli, inovatif, dan kreatif. Tentu saja, mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas membutuhkan alokasi dana negara yang memadai. Inilah alasan mengapa kesejahteraan guru dapat terwujud dalam sistem Islam, karena negara secara serius mengalokasikan anggaran untuk kemajuan pendidikan. Islam memandang ilmu sebagai penerang yang membebaskan manusia dari kegelapan kebodohan, dan bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai jasa para pahlawannya. Mengingat guru adalah pahlawan dalam bidang pendidikan, maka memuliakan guru menjadi sebuah kewajiban.

Secara umum, kesejahteraan guru mencakup penghasilan yang layak, tunjangan, jaminan sosial, serta penghargaan non-finansial seperti kesempatan pengembangan diri dan lingkungan kerja yang kondusif. Kesejahteraan ini berfungsi untuk meningkatkan taraf hidup guru dan memotivasi mereka agar lebih semangat serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan prinsip keadilan, keseimbangan, dan penghargaan dalam setiap kebijakan kesejahteraan guru agar tercipta lingkungan pendidikan yang berkah dan berkualitas (Rezliyadi et al., 2025). Kesejahteraan yang sesungguhnya tidak hanya dirasakan secara pribadi, tetapi juga ketika dapat dinikmati bersama dalam organisasi. Kebahagiaan sejati hadir bukan hanya saat meraih keberhasilan, melainkan juga ketika mampu mengambil pelajaran berharga dari setiap kegagalan yang kreatif. Kesejahteraan bukan semata-mata tentang mencapai kesempurnaan, tetapi juga tentang kemampuan untuk melewati berbagai proses dan tantangan yang sangat sulit. Lebih dari sekadar memiliki harapan hidup yang tinggi, kesejahteraan yang hakiki tercapai ketika seseorang mampu mewujudkan potensi dirinya secara nyata (Mujib et al., 2023).

Berdasarkan pembahasan diatas maka berikut adalah dimensi kesejahteraan guru dan indikatornya:

Tabel 1. Dimensi Kesejahteraan Guru

Sumber: Diolah oleh Peneliti

No	Dimensi Kesejahteraan	Indikator
1.	Material	Penghasilan layak, tunjangan, insentif, fasilitas penunjang hidup
2.	Psikologis	Kepuasan kerja, motivasi, rasa dihargai, dukungan lingkungan kerja
3.	Sosial	Hubungan harmonis dengan rekan kerja, keterlibatan organisasi/komunitas, dukungan sosial
4.	Spiritual	Makna kerja sebagai ibadah, keikhlasan, ketenangan batin, pengamalan nilai-nilai agama

Secara umum, terdapat dua aspek penting dalam prinsip keadilan bernegara yang secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan pegawai di lingkungan sekolah (Budiman & Nurohmah, 2023). Pertama adalah prinsip kebebasan yang setara dan seluas-luasnya. Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama terhadap seluruh sistem kebebasan yang ada, sepanjang kebebasan tersebut saling kompatibel. Hal ini mencakup kebebasan berpartisipasi dalam politik, berpendapat, beragama, menjadi diri sendiri, serta hak atas kepemilikan pribadi. Pada dasarnya guru memiliki kebebasan untuk

mengekspresikan diri, namun tetap dalam batasan norma dan budaya yang berlaku di lingkungan sekolah.

Prinsip kedua adalah prinsip perbedaan dan prinsip persamaan kesempatan yang adil. Prinsip ini menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial ekonomi harus dikelola sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan maksimal bagi kelompok yang paling kurang beruntung. Esensinya, seluruh guru maupun tenaga kependidikan memiliki hak yang sama untuk memperoleh kebijakan kesejahteraan yang adil, yang menjamin bahwa loyalitas dan kinerja mereka akan mendapatkan umpan balik yang positif terhadap kesejahteraan pegawai, baik dalam bentuk dukungan moral maupun materi.

Pemberian kesejahteraan kepada guru memiliki beragam tujuan yang saling berkaitan. Pertama, hal ini bertujuan untuk memperkuat loyalitas dan rasa memiliki guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kedua, kesejahteraan diharapkan dapat memberikan rasa aman dan memenuhi berbagai kebutuhan guru beserta keluarga mereka. Lebih lanjut, pemberian kesejahteraan juga ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta produktivitas secara keseluruhan. Terpenuhiya kesejahteraan, diharapkan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang positif serta kondusif. Pada akhirnya, semua upaya ini bertujuan untuk melancarkan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai target organisasi, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengefektifkan proses rekrutmen (Budiman & Nurohmah, 2023).

Konsep Kompensasi Dalam Pendidikan Islam

Pengertian Kompensasi menurut Dessler dalam penelitian Ismail yaitu kompensasi mencakup seluruh jenis pembayaran/balas jasa yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama adalah pembayaran finansial secara langsung, yang meliputi upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Bagian kedua adalah pembayaran tidak langsung, yang berupa tunjangan finansial seperti dana asuransi dan uang cuti (Ismail, 2017). Menurut Wilson dalam Nurhana, kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja. Pada intinya kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau balas jasa kepada pegawai karena telah menyelesaikan tugasnya. Kompensasi diberikan berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan, sehingga bentuknya berbeda-beda sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Secara garis besar, terdapat dua kategori utama dalam sistem kompensasi (Rosyid et al., 2024). Yang pertama adalah kompensasi finansial, yaitu segala bentuk imbalan yang diterima karyawan dalam wujud uang, seperti upah atau gaji pokok, bonus, komisi, insentif, serta berbagai tunjangan keuangan lainnya (Nurmansyah, 2024). Kategori kedua adalah kompensasi non-finansial, yang merupakan imbalan yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Contoh dari kompensasi ini meliputi pengakuan atau penghargaan atas kinerja yang baik, serta pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan (Anjani et al., 2022).

Berdasarkan sudut pandang ekonomi Islam, sistem kompensasi yang diberikan kepada pekerja, termasuk guru, haruslah berlandaskan pada prinsip keadilan dan kesejahteraan. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam sistem kompensasi guru di berbagai wilayah. Sebagai contoh, masih banyak guru honorer yang menerima upah di bawah batas minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya keseimbangan dalam pemberian upah kepada para pekerja. Ajaran Islam menegaskan bahwa kompensasi harus diberikan secara adil, sebanding dengan upaya dan

sumbangsih yang telah diberikan oleh seorang guru (Rezliyadi et al., 2025).

Tidak hanya aspek keuangan, bentuk kompensasi non-finansial seperti pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta suasana lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan pengaruh signifikan terhadap performa seorang guru. Guru yang merasa apresiasi atas kinerjanya dan memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya cenderung memiliki tingkat loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap profesinya. Kompensasi non finansial tersebut dapat berdampak pada meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Selain bentuk kompensasi hal tersebut sekaligus bentuk pengembangan diri yaitu mengembangkan kemampuan profesional, pedagogik, sosial, serta kepribadian mereka. Hal ini diperlukan agar para pendidik mampu merespons tantangan zaman yang kian hari kian kompleks (Mulyasa, 2013). Oleh sebab itu, pihak sekolah dan lembaga pendidikan perlu menyusun sistem kompensasi yang tidak hanya berfokus pada gaji, melainkan juga mengintegrasikan berbagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta profesionalisme para guru.

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas dapat penulis rumuskan strategi peningkatan kesejahteraan guru sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Guru

Tahap awal ini melibatkan pengumpulan data dan pemetaan kebutuhan guru secara menyeluruh, meliputi kebutuhan material (gaji, tunjangan), psikologis (dukungan emosional, motivasi), sosial (hubungan kerja, komunitas), dan spiritual (pemaknaan profesi sebagai ibadah). Identifikasi ini penting agar strategi kompensasi yang dirancang tepat sasaran dan sesuai kondisi nyata guru di lembaga pendidikan Islam. Kemampuan suatu sistem kompensasi dalam menarik minat calon guru berkualitas, mengembangkan potensi mereka, serta mempertahankan guru-guru yang kompeten menjadi hal yang krusial dalam dunia pendidikan. Menawarkan paket kompensasi yang menarik dan kompetitif dapat memberikan keuntungan signifikan dalam persaingan mendapatkan tenaga pendidik terbaik. Oleh karena itu, pemerintah dan pihak sekolah perlu memahami kebutuhan dan harapan para guru untuk merancang rencana kompensasi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal (Septiani et al., 2023).

2. Analisis Dimensi Kesejahteraan

Setelah kebutuhan terkumpul, dilakukan analisis terhadap kesejahteraan guru pada berbagai dimensi: material, psikologis, sosial, dan spiritual. Analisis ini membantu menentukan aspek mana yang paling membutuhkan perhatian dan bagaimana kompensasi dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya, guru di daerah terpencil mungkin membutuhkan insentif khusus sebagai kompensasi atas tantangan geografis.

3. Perencanaan Sistem Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis, lembaga pendidikan merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip Islam, seperti keadilan dan proporsionalitas. Sistem ini mencakup kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus) dan non-finansial (penghargaan, pelatihan, pengembangan karir). Rancangan ini harus mempertimbangkan keterbatasan anggaran dan kebutuhan guru secara holistik. Kompensasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemerintah perlu berupaya untuk menjamin keadilan dalam pendistribusian kompensasi kepada para guru. Dalam konteks kompensasi finansial, keadilan berarti bahwa setiap guru menerima jumlah imbalan yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab serta kinerjanya. Keadilan ini dapat dilihat dari dua perspektif: secara internal dan eksternal (Zunaidah et al., 2020). Idealnya pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada guru akan berdampak

positif pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

4. Penerapan Kompensasi Finansial & Non-Finansial

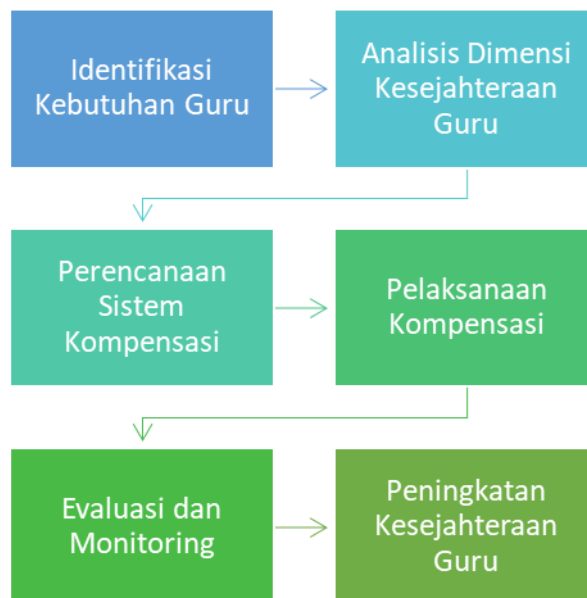
Tahap implementasi meliputi pemberian gaji yang layak, tunjangan, insentif berbasis kinerja, serta penghargaan non-finansial seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan yang konsisten dan tepat waktu sangat penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas guru.

5. Evaluasi dan Monitoring

Lembaga pendidikan melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas sistem kompensasi, termasuk kepuasan guru dan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Monitoring ini juga berguna untuk mengidentifikasi kendala dan melakukan perbaikan sistem kompensasi secara berkelanjutan (Kumala et al., 2025).

6. Peningkatan Kesejahteraan Guru

Penerapan dan evaluasi yang baik, diharapkan kesejahteraan guru meningkat secara menyeluruh-material, psikologis, sosial, dan spiritual. Guru yang sejahtera akan lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam.



Gambar 1. Strategi Peningkatan Kesejahteraan Guru

Sumber: Diolah oleh Peneliti

KESIMPULAN

Kesejahteraan guru di lembaga pendidikan Islam merupakan aspek krusial yang memengaruhi kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik. Melalui kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan komprehensif-meliputi kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, serta kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif-berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Pendekatan kompensasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, khususnya prinsip keadilan, transparansi, dan proporsionalitas, mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, implementasi strategi kompensasi di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, terutama keterbatasan anggaran dan sistem penilaian kinerja yang belum optimal. Oleh karena itu, pengelola lembaga perlu

mengembangkan inovasi dan kebijakan yang berkelanjutan, termasuk pemanfaatan sumber dana alternatif serta evaluasi berkala sistem kompensasi. Dengan demikian, kesejahteraan guru dapat ditingkatkan secara menyeluruh, tidak hanya dari sisi materi tetapi juga aspek psikologis dan spiritual, sehingga mendukung terciptanya pendidikan Islam yang berkualitas dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Ainur Rafiq, M., Herawati, N. R., & Maunah, B. (2022). Implementasi Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Sd Islamic International School Psm Kediri. *Jurnal Koulutus*, 5(2), 35–44. <https://doi.org/10.51158/koulutus.v5i2.773>
- Albani, A. (2019). Pemberian Kompensasi Yang Adil. *Jurnal At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 3(1), 78–91.
- Anggraeni, S. (2017). Kesejahteraan Guru Dalam Islam Bukan Hanya Janji. *Bintangspot.Com*.
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/10.61815/alibrah.v7i2.198>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Adeoye, M. A., Obi, S. N., Sulaimon, J. T., & Yusuf, J. (2025). Navigating the Digital Era: AI's Influence on Educational Quality Management. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 14–27. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.18>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15.

<https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>

- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Budiman, A. M., & Nurohmah, S. (2023). Sistem Kesejahteraan Sumber Daya Manusia di SMKN 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 4(1), 25–32. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v4i1.61387>
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H., Silva, H., Naibaho, D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *FUTURE ACADEMIA: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Ilhamsyah, R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-nilai Qurani. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 155–165. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4027>
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 60–69.
- Kumala, S., Sukarman, Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Dan Pembalajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236–246.
- Mujib, A., Kholis, N., & Maesaroh, I. (2023). *Kesejahteraan Guru Agama (Indeksasi dan Determinasi Kesejahteraan Fisik, Psikologis, Finansial, Sosial dan Spiritual)*. Damera Press.

- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Rosdakarya.
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Mudijono, M., Halimahturrafiah, N., Muslikah, M., & Mutathahirin, M. (2025). Harmonization of Javanese Customs and Islamic Traditions in Clean Village. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.15>
- Mahbubi, M., & Ahmad, A. B. (2025). Redefining Education in The Millennial Age: The Role of Junior High Schools Khadijah Surabaya as A Center for Aswaja Smart Schools. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 19–28. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.14>
- Mahfudloh, R. I., Mardiyah, N., Mulyani, C. R., & Masuwd, M. A. (2024). Management Of Character Education in Madrasah (A Concept and Application). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 35–47. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.5>
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.1>
- Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi (untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing)*. Eureka Media Aksara.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Rezliyadi, Efrina, L., & Arrosyid, A. (2025). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Mubtadiin*, 11(1), 1–14.
- Rosyid, M., Nurani, Risdiyanto, H., Subandi, & Hadiat, E. (2024). Konsep Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 7033–7042.
- Safrudin, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam : Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja. *Journal of Mandalika Literature*, 5(4), 908–917.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., & Dkk. (2023). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sulton, M. S. B., & Maunah, B. (2022). Problematika Guru di Sekolah. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 226–246. <https://doi.org/10.55681/nusra.v3i1.128>
- Zidane, N. (2025). Islam Menjamin Kesejahteraan Guru hingga Mampu Mencetak Generasi Unggul dan Bertakwa. In *Tintasiyasi.id*.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Universitas Sriwijaya.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA