

ETOS KERJA DAN INSENTIF GURU PERSPEKTIF ISLAM: Telaah di MTs. Miftahul Ulum Purwakarta

Supiana

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
suipana@uinsgd.ac.id

Qiqi Yulianti Zaqiah

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
qiqiyuliatizaqiah@uinsgd.ac.id

Deden Kurnia Adam

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
kurniadeden60@gmail.com

Agus Samsul Nahar

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
agusnahar74@gmail.com

Euis Komala

UIN Sunan Gunung Djati Bandung
ekamajalaya@gmail.com

ABSTRACT

Incentives and allowances for MTs Miftahul Ulum Purwakarta teachers in organizations/schools have a very vital position. The success of MTs is largely determined by the quality of the people who work in it. The aim of teacher incentives and allowances is to motivate teachers to strive to achieve higher productivity. Forms of financial compensation are salary, allowances, bonuses (incentives), and commissions. Meanwhile, non-financial compensation includes training, authority and responsibility, awards for performance and work environment who supports. So, to get compensation in accordance with teacher performance, teachers are also needed who have good potential to achieve common goals. The research method uses qualitative research location at MTs Miftahul Ulum. The address is Babakan Jambe Darangdang, Purwakarta Regency, West Java. The research was carried out from 1 September 2024 to 30 November 2024. The results of the research show that the procedures for providing incentives and teacher allowances at MTS Miftahul Ulum Purwakarta have been implemented well and is in accordance with applicable regulations. In addition, the procedures for providing incentives and allowances that have been well implemented at MTs Miftahul Ulum Purwakarta reflect the implementation of *ihsān* values.

Keywords: Incentive; Allowance; Teacher; *Ihsān* Concept

ABSTRAK

Insentif dan tunjangan bagi guru MTs Miftahul Ulum Purwakarta dalam organisasi /Sekolah memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan MTs sangat ditentukan oleh kualitas orang yang bekerja didalamnya. Tujuan insentif dan tunjangan guru untuk memotivasi agar para guru berjuang untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru maka dibutuhkan pula guru yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Metode Penelitian menggunakan kualitatif tempat penelitian di MTs Miftahul Ulum. Alamat Babakan Jambe Darangdang Kabupaten Purwakarta Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada 1 September 2024 sampai dengan 30 November 2024. Hasil penelitian bahwa prosedur pemberian insentif dan tunjangan guru di MTS Miftahul Ulum Purwakarta telah dilaksanakan dengan baik dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, Prosedur pemberian insentif dan tunjangan yang telah dilaksanakan dengan baik di MTs Miftahul Ulum Purwakarta mencerminkan implementasi nilai-nilai *ihsān*.

Kata Kunci: Insentif; Tunjangan; Guru; Konsep *Ihsān*

PENDAHULUAN

Pemberian insentif dan tunjangan kepada guru di MTs Miftahul Ulum Purwakarta menempati posisi yang sangat vital dalam mendukung efektivitas organisasi sekolah secara keseluruhan. Keberhasilan lembaga pendidikan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks perubahan lingkungan yang berlangsung begitu cepat, guru dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif dalam membaca dinamika tersebut, menganalisis dampaknya terhadap lembaga, dan merumuskan strategi yang tepat dalam meresponsnya. Di tengah persaingan global dan kompleksitas dunia pendidikan, MTs Miftahul Ulum Purwakarta membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu dan bernilai tambah. Dengan demikian, orientasi madrasah tidak sekadar pada kepuasan layanan (*customer satisfaction*), tetapi juga pada penciptaan nilai yang berkelanjutan (*customer value*). MTs Miftahul Ulum tidak hanya menekankan hasil akhir berupa produktivitas tinggi, tetapi juga menaruh perhatian serius pada proses kinerja yang dilakukan secara profesional, terukur, dan selaras dengan visi serta misi lembaga. Kinerja, dalam hal ini, dipahami sebagai hasil kolaboratif antara individu dan sumber daya organisasi yang menghasilkan capaian kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan (Sarif et al., 2020). Oleh

karena itu, konsekuensi logisnya adalah perlunya pengelolaan SDM yang strategis, termasuk melalui pemberian insentif dan tunjangan, guna mendorong performa optimal yang mendukung tercapainya tujuan institusional MTs Miftahul Ulum Purwakarta.

Pemberian insentif dan tunjangan di MTs Miftahul Ulum Purwakarta bertujuan untuk mendorong pencapaian hasil kerja yang sejalan dengan tujuan dan sasaran lembaga, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kompetensi memegang peranan penting, karena mencakup kewenangan individu untuk menjalankan tugas atau mengambil keputusan yang relevan dengan perannya, berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang kuat memungkinkan terciptanya sistem kerja berbasis tim yang efektif dan produktif. Meskipun demikian, inti dari setiap strategi organisasi tetap terletak pada guru sebagai pelaksana utama dari perencanaan dan implementasi kebijakan pendidikan. Keberhasilan suatu madrasah sangat ditentukan oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Secara umum, guru bekerja didorong oleh kebutuhan untuk memenuhi aspek finansial maupun pengembangan diri, sehingga sistem kompensasi—baik dalam bentuk insentif langsung maupun tidak langsung—menjadi instrumen penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka. Oleh karena itu, salah satu indikator utama kinerja lembaga pendidikan yang efektif adalah keberadaan sistem kompensasi yang adil, proporsional, dan sesuai dengan harapan para pendidik yang menjadi bagian dari sistem tersebut.

Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, dibutuhkan kinerja yang baik dari para guru sebagai ujung tombak proses pendidikan di MTs Miftahul Ulum Purwakarta. Kinerja yang unggul tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga, tetapi juga berpotensi meningkatkan mutu madrasah hingga melampaui target yang telah ditetapkan. Guru yang menunjukkan pencapaian melebihi standar kinerja umumnya layak mendapatkan bentuk apresiasi, salah satunya melalui pemberian insentif dan tunjangan sebagai imbalan hasil atas kontribusinya. Pemberian insentif ini terbukti dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kelembagaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, tunjangan dan insentif bukan sekadar pelengkap, melainkan aspek fundamental yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Semangat kerja guru sering kali dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima; ketika insentif tidak sebanding dengan pengorbanan dan beban kerja, hal ini dapat menurunkan motivasi, menyebabkan sikap kerja yang pasif, dan melemahkan semangat profesionalisme. Maka, kebijakan pemberian insentif yang adil dan proporsional menjadi kunci penting dalam

menciptakan iklim kerja yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan di MTs Miftahul Ulum Purwakarta.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh insentif, tunjangan, dan motivasi terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Elungan (2023) menyoroti implementasi kebijakan honorarium bagi pendidik non-PNS di PAUD Kecamatan Sario, Manado, dengan fokus kajian pada hambatan implementasi seperti keterbatasan dana dan SDM (Elungan, 2023). Prihutami dan Rahmiati (2024) menemukan bahwa gaji honorer berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas guru SD di Kecamatan Blimbing, Malang (Prihutami & Rahmiati, 2024). Penelitian lain oleh Sumariyak dkk. (2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru SMP, dan hasil serupa juga ditunjukkan dalam konteks pegawai instansi pemerintahan oleh Yulia dkk. (2024) (Sumariyak et al., 2021; Yulia et al., 2024). Sementara itu, Rahmi meneliti pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja guru MAN di Kota Pontianak, dengan motivasi sebagai variabel mediasi, menunjukkan hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut dalam konteks madrasah Aliyah (Rahmi, 2025).

Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya belum secara khusus mengkaji pemberian insentif dan tunjangan dalam konteks madrasah tsanawiyah swasta di bawah naungan Kementerian Agama, terutama yang belum bersertifikasi dan bergantung pada sistem SIMPATIKA. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menganalisis prosedur pemberian insentif dan tunjangan di MTs Miftahul Ulum Purwakarta secara mendalam. Fokus penelitian ini tidak hanya pada hubungan antara insentif dan kinerja guru, tetapi juga pada kepatuhan administratif terhadap ketentuan Kementerian Agama, serta nilai-nilai Islam yang melandasi praktik penghargaan kepada guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memperluas pemahaman tentang pengelolaan kesejahteraan guru madrasah swasta secara kontekstual dan normatif, serta relevan dalam mendukung kebijakan pendidikan berbasis nilai keadilan dan integritas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian prosedur pemberian insentif dan tunjangan guru di MTS Miftahul Ulum Purwakarta menurut ketentuan yang berlaku. Sejalan dengan itu, dirumuskan beberapa masalah pokok adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana prosedur pemberian insentif dan tunjangan guru di MTS Miftahul Ulum Purwakarta; 2) Bagaimana prosedur pemberian insentif dan tunjangan guru di MTS Miftahul Ulum Purwakarta menurut ketentuan yang berlaku; dan 3) Apakah prosedur pemberian insentif dan tunjangan guru di MTS Miftahul Ulum Purwakarta telah sesuai menurut ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi MTs dalam hal pemberian insentif dan tunjangan bagi guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat kompleks, tidak hanya terbatas pada proses pengumpulan dan analisis data, tetapi juga menekankan keterpaduan dan kedalaman pemahaman terhadap fenomena yang diteliti, sehingga memperkuat integritas hasil penelitian secara keseluruhan (Creswell, 2014). Ditinjau dari jenis dan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan sistematis suatu gejala atau fenomena tertentu (Margono, 2010; Moleong, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi naratif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks alami dan dengan memanfaatkan beragam metode pengumpulan data yang bersifat alamiah (Tohirin, 2022). Proses penelitian ini meliputi tahapan pengumpulan data, penafsiran makna, serta penyajian hasil dalam bentuk deskriptif naratif. Untuk mendukung pemahaman yang lebih komprehensif, penyajian hasil juga dilengkapi dengan visualisasi berupa tabel, grafik, bagan, atau gambar lain yang relevan (Arikunto, 2007). Dengan pendekatan ini, penelitian kualitatif dipilih guna memperoleh data yang mendalam mengenai sistem insentif dan tunjangan bagi guru di MTs Miftahul Ulum Purwakarta, sehingga dapat dianalisis secara kontekstual sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Miftahul Ulum yang beralamat di Babakan Jambe, Desa Darangdang, Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, dimulai pada tanggal 1 September 2024 hingga 30 November 2024. Adapun subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, tenaga administrasi (Tata Usaha), serta wakil kepala bidang kurikulum, yang dipilih sebagai responden untuk memperoleh informasi yang relevan dan representatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pendekatan terbuka, di mana subjek mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan memahami maksud dari proses tersebut. Selain itu, metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data lapangan, melalui pengumpulan dokumen seperti foto kegiatan, surat keputusan, dan arsip administrasi lain yang berkaitan dengan sistem insentif dan tunjangan (Sugiyono, 2015). Kajian dokumen ini membantu peneliti dalam mengonfirmasi informasi melalui sumber tertulis, seperti surat-surat resmi, notulen, atau data administratif lainnya yang relevan. Teknik observasi juga digunakan secara sistematis untuk mencatat perilaku subjek dalam konteks nyata sesuai prosedur tertentu, guna memperoleh data empiris yang dapat diverifikasi dan diulang oleh peneliti lain apabila diperlukan.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan pengujian keabsahan data terkait guru penerima insentif dan

tunjangan, guna memastikan kepercayaan (kredibilitas) terhadap hasil penelitian kualitatif. Pengujian dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain dengan meningkatkan ketekunan dalam pengumpulan dan analisis data, melakukan diskusi dengan teman sejawat, serta menerapkan teknik triangulasi. Salah satu bentuk triangulasi yang digunakan adalah membandingkan data dari berbagai teknik pengumpulan data, seperti memverifikasi data kuesioner dengan hasil wawancara, guna memperoleh gambaran yang lebih utuh dan mendalam. Triangulasi merupakan teknik pengujian keabsahan data dengan cara memverifikasi, memperluas, dan memperdalam informasi dari satu narasumber ke narasumber lain hingga mencapai titik jenuh. Empat jenis triangulasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yakni triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi peneliti, dan triangulasi teori (Ismail, 2015; Tohirin, 2022). Dalam konteks penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari hasil wawancara dengan responden yang berbeda, untuk memperluas dan memperdalam informasi terkait sistem insentif dan tunjangan guru di MTs Miftahul Ulum Purwakarta. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan validitas data dan memperkuat temuan yang diperoleh di lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu analisis saat di lapangan dan analisis pasca lapangan. Tahap pertama, analisis di lapangan, bersifat induktif dan dilakukan secara langsung selama proses pengumpulan data berlangsung. Dalam tahap ini, peneliti mencatat temuan-temuan awal dalam bentuk catatan reflektif yang kemudian dianalisis untuk merumuskan kesimpulan sementara. Berdasarkan hasil analisis awal tersebut, peneliti mengembangkan pertanyaan lanjutan atau hipotesis sementara yang kemudian dijadikan dasar untuk penggalian data lebih lanjut secara berulang. Selama proses ini, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan yang relevan, yaitu kepala madrasah, guru, dan staf Tata Usaha, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait pemberian insentif dan tunjangan. Data hasil wawancara tersebut dianalisis secara langsung di lapangan untuk menangkap dinamika konteks dan memperkuat validitas informasi sebelum memasuki tahap analisis berikutnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk terus melakukan revisi dan pendalaman secara kontekstual sepanjang proses penelitian berlangsung.

Dalam tahap analisis data pasca lapangan, peneliti melakukan serangkaian langkah sistematis untuk memastikan validitas dan kebermaknaan temuan penelitian. Langkah pertama adalah memeriksa keabsahan data, yakni mengevaluasi apakah data yang diperoleh telah memenuhi standar kredibilitas sesuai dengan prinsip-prinsip validitas dalam penelitian kualitatif. Selanjutnya, peneliti menelaah secara menyeluruh seluruh data yang terkumpul guna memperoleh gambaran umum atas temuan yang ada. Tahap

berikutnya adalah mereduksi dan mengategorikan data, termasuk memilah data yang relevan dan tidak relevan terhadap tujuan penelitian, serta mengidentifikasi konsep-konsep lokal yang muncul dari lapangan. Proses reduksi dan kategorisasi dilakukan secara simultan karena keduanya merupakan satu kesatuan analisis yang saling berkaitan. Setelah data terkelompok dan hubungan antar konsep teridentifikasi, peneliti melakukan interpretasi untuk memahami makna yang terkandung di balik data tersebut. Tahap akhir dari proses analisis adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan melalui proses dialogis antara penyajian temuan dan penafsiran makna, sehingga menghasilkan simpulan yang utuh, koheren, dan kontekstual dengan realitas yang diteliti.

PEMBAHASAN

A. Insentif dan Tunjangan: Indikator dan Bentuk

Pengertian insentif dan tunjangan memiliki ragam definisi. Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta merupakan salah satu sarana untuk memotivasi individu dalam meningkatkan semangat kerja (Mustafa, 2017). Sejalan dengan itu, Pemberian insentif merupakan bentuk penghargaan kepada individu yang telah bekerja atau berperilaku dengan baik, dengan tujuan untuk memberikan dorongan agar mereka dapat meningkatkan kinerja (Zaputri et al., 2013). Dalam konteks pendidikan, insentif diarahkan untuk memotivasi guru agar lebih aktif terlibat dalam proses pembelajaran serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional. Sekolah yang efektif perlu memperhatikan strategi pemberian insentif sebagai bagian dari pendekatan manajerial untuk mendorong kinerja guru maupun siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Lebih lanjut, insentif atau tunjangan bukan semata-mata diberikan berdasarkan evaluasi jabatan, melainkan juga mempertimbangkan perbedaan kualitas kerja individu, terutama dalam hal profesionalisme dan kontribusinya terhadap lembaga pendidikan (Samsudin, 2006).

Pemberian Insentif dan tunjangan merupakan sebuah imbalan yang diberikan berdasarkan tingkat prestasi yang dicapai oleh seorang dalam melakukan pekerjaannya, lembaga atau perusahaan yang menggunakan pemberian insentif untuk menghargai kinerja guru dan memotivasi seorang atau kelompok dalam meningkatkan etos kerja untuk mencapai tujuan pendidikan (Moeheriono, 2014). Dalam sistem pemberian insentif dan tunjangan yang mengaitkan pembayaran dengan kinerja, terdapat keuntungan dan kerugian yang perlu dipertimbangkan. Beberapa keuntungan utama dari pendekatan ini antara lain: memperkuat kepercayaan antara lembaga dan tenaga pendidik, menciptakan persepsi keadilan dalam lingkungan kerja, memperkuat perilaku yang diinginkan sesuai dengan tujuan lembaga, serta memberikan dasar yang objektif dalam pemberian penghargaan. Namun demikian, pendekatan ini juga memiliki kelemahan atau

kerugian, seperti meningkatnya beban biaya operasional, sistem pengelolaan insentif yang menjadi lebih kompleks, serta potensi terjadinya variasi pembayaran yang dapat menimbulkan ketimpangan atau ketidakpuasan di antara penerima. Oleh karena itu, penerapan sistem insentif dan tunjangan memerlukan perencanaan dan manajemen yang matang, agar dapat meminimalkan dampak negatif serta tetap mendorong motivasi dan produktivitas guru. Meskipun demikian, dalam konteks lembaga pendidikan, pemberian insentif yang tepat tetap dapat mendorong peningkatan citra sekolah melalui peningkatan kinerja para tenaga pendidik. (Daryanto & Tarno, 2015). Kinerja yang terbaik sangat mengharapkan imbalan selain gaji berupa insentif. Dengan demikian akan meningkatkan motivasi pekerja untuk terus meningkatkan kinerjanya (Wibowo, 2017).

Dalam sistem pemberian insentif dan tunjangan, terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan agar pelaksanaannya berjalan adil dan sesuai dengan tujuan peningkatan kinerja. Pertama, adanya prosedur yang jelas dalam pemberian insentif dan tunjangan di sekolah. Kedua, penghargaan diberikan kepada siswa, guru, atau staf yang menunjukkan prestasi. Ketiga, dinas pendidikan berperan dalam mendukung proses pemberian penghargaan. Keempat, pekerjaan tambahan yang dilakukan guru maupun staf layak mendapatkan kompensasi. Kelima, setiap prestasi diumumkan secara terbuka dan dirayakan untuk menumbuhkan motivasi. Keenam, guru atau staf yang berprestasi diberikan kesempatan untuk promosi atau pelatihan. Ketujuh, besar kecilnya insentif disesuaikan dengan tingkat prestasi. Kedelapan, insentif tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa berupa penghargaan nonmateri seperti ucapan, sertifikat, atau kepercayaan. Kesembilan, penghargaan diberikan secara adil dan proporsional. Kesepuluh, sistem insentif digunakan sebagai bagian dari pengelolaan kinerja guru dan staf di sekolah (Daryanto & Tarno, 2015).

Menurut Mortimore (1995), sekolah efektif menerapkan berbagai strategi insentif dan tunjangan untuk mendorong kinerja guru dan motivasi belajar peserta didik, salah satunya melalui pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam kegiatan pembelajaran maupun pengembangan profesional. Bentuk-bentuk penghargaan tersebut terbukti mampu membangkitkan semangat kerja, meningkatkan etos kerja guru, serta menciptakan iklim belajar yang positif di lingkungan sekolah. Karakteristik dari sistem penghargaan yang efektif ditandai dengan adanya prosedur yang jelas dalam pemberian insentif bagi guru, staf, dan peserta didik yang berprestasi; keterlibatan aktif dinas pendidikan dalam mendukung dan mengapresiasi capaian prestasi; pemberian hadiah yang proporsional berdasarkan pencapaian objektif; insentif tambahan bagi guru yang menjalankan tugas di luar kewajiban utama; pengumuman dan perayaan atas prestasi yang diraih untuk membangun budaya apresiasi; serta prioritas pengembangan karier bagi guru dan staf yang menunjukkan kinerja unggul (Mortimore,

1998; Mulyasa, 2011). Pendekatan ini secara keseluruhan mencerminkan upaya sistematis sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menghargai prestasi dan memotivasi pencapaian.

Dengan indikator-indikator yang telah disebutkan, pemberian insentif dan tunjangan di lingkungan sekolah dapat dilaksanakan secara adil dan proporsional, sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh guru, peserta didik, maupun staf sekolah. Sistem ini bertujuan untuk menegaskan bahwa insentif dan tunjangan bukanlah bentuk kompensasi yang diberikan secara merata tanpa pertimbangan, melainkan berdasarkan prosedur yang transparan serta didasarkan pada capaian kinerja yang melebihi standar. Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya "*Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*", terdapat beberapa indikator yang layak dijadikan pertimbangan dalam pemberian insentif dan tunjangan, yaitu kinerja individu, masa kerja, tingkat senioritas, asas keadilan, tingkat kebutuhan dan kelayakan, serta hasil evaluasi terhadap jabatan yang diemban. Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, maka kebijakan insentif tidak hanya akan meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme dan prestasi (Sinambela, 2012).

Terdapat berbagai bentuk insentif yang dapat diberikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja, yang pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi mereka dalam menjalankan tugas secara optimal. Pertama, insentif bersifat material, seperti gaji, upah tambahan, kenaikan pangkat, atau bonus sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja. Pemberian insentif material ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi guru dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Kedua, insentif nonmaterial berupa waktu istirahat tambahan atau fleksibilitas kerja yang dapat membantu mengurangi beban dan menjaga keseimbangan kerja. Ketiga, penghargaan sosial seperti pujian, senyuman, umpan balik positif, tepukan di bahu, undangan makan bersama, atau pemberian plakat merupakan bentuk apresiasi yang bersifat emosional namun berdampak signifikan terhadap semangat kerja. Keempat, motivasi dari tugas itu sendiri, seperti perasaan berhasil, penugasan dengan tanggung jawab lebih besar, atau rotasi kerja yang menantang, juga termasuk bentuk insentif intrinsik. Kelima, insentif pribadi berupa penghargaan untuk diri sendiri seperti self-reward, pujian internal, atau rasa bangga setelah menyelesaikan tugas dengan baik. Meskipun berbeda dalam bentuk dan sifatnya, seluruh jenis insentif tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing individu (Sinambela, 2012).

Bentuk insentif bagi guru tidak selalu harus bersifat material, melainkan juga dapat berupa penghargaan nonmaterial yang memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja. Meodjiarto (2002)

menyebutkan bahwa insentif dapat berupa ganjaran sosial seperti stiker, tanda penghargaan atas prestasi tinggi, pernyataan tertulis, serta bentuk lain seperti waktu luang tambahan atau kegiatan rekreatif bersama seperti liburan (Meodjiarto, 2002). Selain itu, insentif juga dapat diwujudkan dalam bentuk pelatihan dan penyediaan fasilitas belajar yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Dalam hal ini, sekolah perlu memperhatikan pemberian insentif yang bersifat materiil maupun nonmateriil secara seimbang, karena keduanya berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas kerja dan pengembangan kapasitas guru. Pemberian insentif yang tepat akan menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan rasa dihargai, serta mendorong munculnya kreativitas dan dedikasi yang lebih tinggi dari para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Musfah, 2011).

Secara keseluruhan, pemberian insentif dan tunjangan di lingkungan sekolah merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik maupun peserta didik. Insentif yang efektif tidak hanya bersifat material seperti kenaikan gaji dan bonus, tetapi juga mencakup bentuk nonmateriil seperti pengakuan sosial, kesempatan pelatihan, rotasi kerja, hingga otonomi profesional. Dengan mempertimbangkan indikator seperti prestasi, masa kerja, keadilan, kebutuhan, dan evaluasi jabatan, insentif dapat diberikan secara adil dan proporsional, sesuai dengan kontribusi individu terhadap lembaga pendidikan. Penerapan sistem insentif yang transparan dan terstruktur, sebagaimana ditegaskan oleh berbagai pakar seperti Mortimore, Sinambela, dan Musfah, tidak hanya memperkuat budaya apresiasi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk merancang kebijakan insentif yang tidak semata-mata administratif, melainkan menjadi bagian integral dari manajemen kinerja dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

B. Kompetensi dan Penilaian Guru

Guru merupakan figur sentral dalam dunia pendidikan yang memiliki peran krusial dalam proses pembelajaran, pengembangan potensi peserta didik, serta pembentukan karakter bangsa. Dalam berbagai diskursus mengenai permasalahan pendidikan, keberadaan guru senantiasa menjadi fokus utama dan tidak dapat dipisahkan dari upaya perbaikan sistem pendidikan nasional. Sebagai agen perubahan sekaligus pelaku rekayasa sosial kebangsaan, guru diharapkan mampu mewujudkan visi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian tujuan nasional. Untuk menjalankan peran strategis tersebut, guru dituntut memiliki kinerja profesional yang melampaui standar minimal, yakni kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil (Saragih, 2011). Kinerja guru merupakan bentuk pencapaian nyata yang tercermin dari pelaksanaan tugas dan peran guru dalam

konteks organisasi pendidikan. Secara konseptual, kinerja guru dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam menjalankan tanggung jawab profesinya, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan peserta didik. Keberhasilan tersebut diukur berdasarkan kemampuan guru dalam mencapai tujuan dan memenuhi standar profesional yang telah ditetapkan, baik oleh lembaga pendidikan maupun oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku (Barnawi & Arifin, 2012).

Guru memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan melalui kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru merupakan cerminan keberhasilannya dalam menyelesaikan tanggung jawab, khususnya dalam proses belajar mengajar. Hal ini mencakup kemampuan guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang edukatif dan komunikatif bersama peserta didik, serta dalam mengembangkan ketiga ranah kompetensi siswa, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Menurut Karwati dan Priansa (2019), terdapat tiga aspek utama yang menjadi indikator penilaian kinerja guru, yaitu: (1) penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, dan (3) evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Ketiga aspek ini merupakan fondasi penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Sebagaimana ditegaskan oleh Susanto (2013), kinerja guru dapat diamati melalui interaksinya dalam kegiatan belajar mengajar, termasuk bagaimana ia mempersiapkan pembelajaran serta melakukan evaluasi terhadap capaian peserta didik (Karwati & Priansa, 2019; Susanto, 2012). Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mencerminkan proses profesional yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Menurut Gibson et al. sebagaimana dikutip Supardi “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku guru yaitu; variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis” (Gibson et al., 2003; Supardi, 2013). Ketiga variabel ini diyakini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja guru. Variabel individu mencakup kemampuan atau keterampilan (skills) yang dimiliki oleh guru secara personal. Variabel psikologis lebih banyak dipengaruhi oleh latar belakang pribadi seperti kondisi keluarga, persepsi, motivasi, dan sikap. Sementara itu, variabel organisasi meliputi aspek kepemimpinan, sistem imbalan, serta struktur dan lingkungan kerja lembaga pendidikan. Dengan demikian, dalam kerangka peningkatan kinerja guru, teori Gibson ini dapat dijadikan dasar analisis untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan profesionalisme guru di lingkungan sekolah atau madrasah.

Evaluasi atau penilaian kinerja guru merupakan proses penting dalam upaya mewujudkan tenaga pendidik yang profesional dan

kompeten. Menurut Mondy dan Noe (dalam Latief, 2014), evaluasi kinerja adalah suatu sistem formal yang digunakan secara berkala untuk menilai sejauh mana individu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian guru dalam konteks ini mencakup seluruh butir kegiatan tugas utama yang menjadi dasar dalam pengembangan karier, kepangkatan, dan jabatan. Evaluasi dilakukan untuk mengukur kemampuan guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya terhadap institusi pendidikan, yang mencakup aspek perilaku, prestasi kerja, serta potensi pengembangan ke depan. Hasil dari evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan maupun pemberian insentif (Latief, 2014). Supardi (2013) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai dalam kinerja guru meliputi pengetahuan terhadap materi ajar (*content knowledge*), keterampilan perilaku (*behavioral skill*), serta kemampuan menjalin hubungan interpersonal (*human relation skill*) (Supardi, 2013). Penilaian kinerja guru umumnya dilakukan pada akhir semester sebagai gambaran terhadap peningkatan kompetensi yang telah dicapai. Selain itu, menurut Dermawati (2013), evaluasi ini juga berfungsi sebagai dasar pembinaan karier dan promosi jabatan secara objektif (Dermawati, 2013). Agar penilaian berjalan adil dan tepat sasaran, diperlukan identifikasi awal terhadap indikator pencapaian tujuan organisasi, serta penyusunan instrumen yang relevan dan berbasis pada standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penilaian guru merupakan bagian integral dari sistem manajemen kinerja yang mendukung keadilan dan pengembangan profesional berkelanjutan.

C. Konsep *Ihsān* dalam Islam

Konsep *ihsān* dalam Islam merujuk pada kualitas atau tindakan yang baik, terpuji, dan sempurna. Secara harfiah, *ihsān* berarti 'berbuat baik' atau 'kebajikan' (Khasanah et al., 2021; Siregar et al., 2023). Dalam konteks spiritual, *ihsān* mengacu pada upaya seorang Muslim untuk menyembah Allah seolah-olah ia melihat-Nya, dan jika ia tidak dapat melihat-Nya, maka ia yakin bahwa Allah melihatnya. Pemahaman ini menekankan pentingnya kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap aspek kehidupan, mendorong individu untuk berperilaku dengan integritas dan keikhlasan dalam segala tindakan. Dengan demikian, *ihsān* bukan hanya bersifat ritual, tetapi juga berperan sebagai prinsip etika yang mendasari perilaku dalam hubungan sosial, pekerjaan, pelayanan publik, bahkan dalam konteks pendidikan dan kepemimpinan. Nilai *ihsān* menjadi landasan moral yang kuat untuk menciptakan masyarakat yang adil, bermartabat, dan bertanggung jawab di hadapan Allah dan sesama manusia.

Dalam perspektif tasawuf, *ihsān* dipandang sebagai upaya manusia untuk mengenal Allah dan menjalin hubungan yang mendalam antara Tuhan dan hamba-Nya (PAMUNGKAS, 2019). *Ihsān* juga mencakup perilaku seseorang yang senantiasa merasa dekat

dengan Tuhan, sehingga tindakannya sesuai dengan aturan Allah (Luthfiyah & Khobir, 2023). Hal ini tercermin dalam suasana hati dan perilaku yang selalu berusaha mencapai kesempurnaan dalam ibadah dan akhlak, dengan menjaga adab, kesopanan, hati, dan anggota badan dalam beribadah kepada Allah. Dengan demikian, *ihsān* menjadi manifestasi kesempurnaan spiritual yang menyatukan dimensi batin dan lahir dalam ketaatan, sekaligus menjadi cermin akhlak mulia yang menjadi tujuan utama pendidikan dan pembentukan karakter dalam Islam.

Konsep *ihsān* dalam Islam, sebagaimana dipahami dari perspektif teologis dan tasawuf, tidak hanya menekankan pada dimensi ritual dalam ibadah, tetapi juga menuntut internalisasi nilai spiritual yang mendalam dalam seluruh aspek kehidupan. Secara teologis, *ihsān* dipahami sebagai bentuk tertinggi dari kesadaran akan kehadiran Allah, yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan integritas dan keikhlasan, baik dalam hubungan vertikal dengan Tuhan maupun horizontal dengan sesama manusia. Sementara itu, dalam tasawuf, *ihsān* menjadi tujuan spiritual tertinggi yang menuntun seorang hamba menuju kedekatan eksistensial dengan Allah melalui pengendalian hati, perilaku, dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari. Namun demikian, dalam praktik sosial umat Islam kontemporer, konsep ini sering kali direduksi hanya pada aspek ibadah individual dan tidak selalu terefleksi dalam dimensi sosial seperti keadilan, empati, dan tanggung jawab kolektif. Kritik terhadap pemahaman *ihsān* yang terlalu elitis dan terisolasi dari realitas sosial perlu diajukan, agar nilai luhur ini tidak sekadar menjadi idealisme spiritual, tetapi juga mampu diterjemahkan dalam tindakan nyata yang transformatif bagi diri, masyarakat, dan sistem kehidupan secara keseluruhan. Oleh karena itu, aktualisasi *ihsān* harus dikembalikan pada semangat dasarnya sebagai integrasi antara kesadaran Ilahiah dan tanggung jawab etis dalam kehidupan bermasyarakat.

Konsep *ihsān* memegang peran strategis dalam dunia pendidikan dan berbagai bidang pekerjaan karena ia menjadi fondasi moral dan spiritual yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dengan penuh integritas, keikhlasan, dan tanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, *ihsān* menanamkan nilai kehadiran Tuhan dalam setiap aktivitas, sehingga guru, siswa, maupun tenaga kependidikan terdorong untuk menjalankan tugas tidak semata-mata karena kewajiban administratif, melainkan karena kesadaran spiritual untuk memberikan yang terbaik. Hal ini melahirkan etos kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menjunjung tinggi proses yang jujur, adil, dan bermartabat. Demikian pula dalam bidang pekerjaan lainnya, prinsip *ihsān* mampu membentuk budaya kerja yang produktif dan beretika, karena setiap individu akan berusaha menunaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh seolah-olah ia sedang diawasi langsung oleh Tuhan. Dengan demikian, penerapan nilai *ihsān* dapat menjadi solusi terhadap

berbagai persoalan etika kerja dan degradasi moral, serta menjadi pendorong terbentuknya sistem kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan.

D. Prosedur Insentif dan Tunjangan di MTs. Miftahul Ulum Purwakarta

Prosedur insentif dan tunjangan guru penerima Tunjangan Insentif GBPNs 2024 tidak mengalami banyak perubahan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Untuk dapat menerima tunjangan insentif, seorang guru RA dan Madrasah harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Kemanag RI, 2023):

1. Mengajar secara aktif di jenjang RA, MI, MTs, atau MA/MAK dan telah terdaftar dalam Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIMPATIKA) milik Kementerian Agama.
2. Belum dinyatakan lulus dalam program sertifikasi pendidik.
3. Memiliki identitas resmi sebagai pendidik berupa Nomor Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Kementerian Agama dan/atau Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).
4. Bertugas di satuan pendidikan yang berada di bawah kewenangan administratif Kementerian Agama.
5. Berstatus sebagai Guru Tetap Madrasah (GTM), yaitu guru non-PNS yang pengangkatannya dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, kepala madrasah negeri, dan/atau pimpinan lembaga penyelenggara pendidikan.

Jika disetujui sebagai penerima, guru tersebut akan menerima tunjangan insentif dengan nominal tunjangan sebesar Rp 300.000 per orang per bulan, sesuai dengan anggaran yang tersedia di tahun anggaran berjalan (on going). 2.800.000 per tahun. Guru MTs MiftahulUlum menerima insentif dan tunjangan adalah Deden Kurnia Adam, Imat, Tati Hartati, Dikri Nurul Rizqi, Royani, Dadang Nurjaman, Egi sugiandi, dan ismi sopianti.

Bantuan insentif diberikan kepada guru non-ASN yang belum memiliki sertifikat pendidik, dengan ketentuan masa kerja minimal 17 tahun untuk guru formal (TK, SD, SMP, SMA, SMK, dan pendidikan khusus) serta 13 tahun untuk guru non-formal seperti pendidik KB/TPA. Tunjangan Insentif bagi Guru Bukan PNS (GBPNs) di madrasah ditujukan bagi guru yang aktif mengajar di RA, MI, MTs, MA, dan MAK, berstatus bukan PNS, bukan CPNS, maupun PPPK pada Kementerian Agama atau instansi lainnya, serta belum mengikuti sertifikasi. Insentif ini diberikan kepada guru tetap, baik yang mengajar di satuan pendidikan negeri maupun swasta, dengan syarat memiliki kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-IV, serta terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan (Dapodik).

Pemberian insentif diprioritaskan bagi guru yang telah memiliki masa kerja minimal dua tahun, memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), serta memenuhi beban kerja mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Besaran insentif yang

diberikan ditetapkan sebesar Rp300.000 per bulan dan disalurkan setiap enam bulan sekali. Adapun bagi guru yang bertugas di jenjang TK, TPA, atau SPS, insentif diberikan satu kali dalam satu tahun. Pemberian insentif dapat dihentikan apabila guru yang bersangkutan meninggal dunia, mengundurkan diri, diberhentikan dari jabatannya, tidak melaksanakan tugas sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, atau apabila masa perjanjian kerja telah berakhir.

Dalam perspektif Islam, pemberian insentif dan tunjangan kepada guru merupakan bagian dari pelaksanaan prinsip keadilan dan penghargaan terhadap ilmu pengetahuan. Islam sangat menekankan pentingnya memberikan hak-hak kepada setiap individu sesuai dengan perannya dalam masyarakat. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki posisi yang sangat mulia sebagai penyampai ilmu dan pembentuk generasi penerus. Sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadis, “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, dia menyempurnakan pekerjaannya” (HR. Al-Baihaqi). Oleh karena itu, pemberian insentif dan tunjangan kepada guru di MTs Miftahul Ulum Purwakarta dapat dilihat sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi mereka dalam menjalankan tugas mulia ini, serta dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan.

Selain itu, dalam Islam, terdapat konsep *ihsān* yang mengajarkan umat Muslim untuk selalu berbuat kebaikan dan memberikan yang terbaik dalam segala hal, termasuk dalam pengelolaan institusi pendidikan. Prosedur pemberian insentif dan tunjangan yang telah dilaksanakan dengan baik di MTs Miftahul Ulum Purwakarta mencerminkan implementasi nilai-nilai *ihsān* tersebut. Pelaksanaan yang sesuai dengan ketentuan tidak hanya mencerminkan tata kelola yang profesional, tetapi juga menanamkan nilai kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab, yang semuanya merupakan bagian dari ajaran Islam.

Analisis terhadap praktik pemberian insentif dan tunjangan kepada guru dalam perspektif Islam tidak semata-mata berkaitan dengan aspek administratif atau ekonomi, tetapi menyentuh dimensi etis dan teologis yang lebih dalam. Prinsip keadilan dalam Islam menuntut agar setiap individu diberikan haknya sesuai peran dan kontribusinya, dan dalam hal ini, guru menempati posisi yang sangat sentral. Mereka bukan hanya penyampai informasi, melainkan penjaga nilai dan pembentuk karakter bangsa. Dengan demikian, pemberian insentif kepada guru tidak sekadar dilihat sebagai kewajiban lembaga, tetapi sebagai bagian dari penghormatan terhadap ilmu dan pengakuan terhadap tugas kenabian yang mereka emban. Hal ini mempertegas bahwa penghargaan materiil kepada guru bukan semata insentif kerja, tetapi merupakan bagian dari amanah sosial dan moral dalam mewujudkan masyarakat berpengetahuan dan beradab.

Lebih lanjut, penerapan konsep *ihsān* dalam manajemen pendidikan memperluas cakrawala pemahaman bahwa penghargaan

kepada guru harus dilakukan tidak hanya secara prosedural, tetapi juga dengan semangat keikhlasan dan kesungguhan memberi yang terbaik. Ketika MTs Miftahul Ulum Purwakarta melaksanakan pemberian insentif dan tunjangan secara adil dan transparan, hal tersebut mencerminkan kesadaran spiritual bahwa setiap keputusan administratif juga merupakan bentuk ibadah yang bernilai di hadapan Allah. Nilai *ihsān* mengarahkan pengelola pendidikan untuk tidak sekadar “memberi karena harus,” tetapi “memberi karena sadar bahwa penghargaan terhadap kebaikan adalah bagian dari kesalehan sosial.” Dengan demikian, integrasi antara tata kelola profesional dan nilai-nilai Islam seperti *ihsān* dan keadilan akan memperkuat fondasi moral lembaga pendidikan serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, etis, dan bermakna bagi seluruh pihak yang terlibat.

PENUTUP

Tunjangan insentif bagi guru-guru MTs Miftahul Ulum Purwakarta telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu: aktif mengajar dan terdaftar dalam program Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama (SIMPATIKA), belum lulus sertifikasi, memiliki Nomor PTK atau NUPTK, mengajar pada satuan administrasi pangkal binaan Kementerian Agama, serta berstatus sebagai guru tetap. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa prosedur pemberian insentif dan tunjangan di MTs Miftahul Ulum Purwakarta telah dilaksanakan secara tertib dan akuntabel, serta sesuai dengan ketentuan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 183 Tahun 2023. Praktik ini juga mencerminkan penerapan nilai ihsan, yakni bekerja dengan kesungguhan dan ketulusan dalam memberikan penghargaan yang adil kepada para pendidik. Dengan demikian, pengelolaan tunjangan di madrasah ini tidak hanya berdampak positif secara praktis, tetapi juga menjadi wujud konkret dari komitmen membangun masyarakat yang berkeadilan dan berintegritas dalam kerangka ajaran Islam.

Untuk penelitian mendatang, dapat difokuskan pada analisis dampak pemberian insentif dan tunjangan terhadap motivasi kerja serta kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Purwakarta. Penelitian ini dapat mencakup studi kuantitatif atau kualitatif untuk mengevaluasi hubungan antara kebijakan insentif dan hasil pembelajaran siswa, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi keberhasilan kebijakan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Berdasarkan temuan penelitian ini, direkomendasikan agar pengelolaan tunjangan insentif di MTs Miftahul Ulum Purwakarta dijadikan sebagai model praktik baik (*best practice*) bagi madrasah lainnya, guna memperkuat sistem penghargaan yang adil, transparan, dan sejalan dengan prinsip nilai-nilai keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2007). *Manajemen Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
<https://www.pdfdrive.com/qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-e91943566.html>
- Daryanto, & Tarno, H. (2015). *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media.
- Dermawati. (2013). *Penilaian Angka Kredit Guru*. PT Bumi Aksara.
- Elungan, M. L. (2023). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN HONORARIUM BAGI TENAGA PENDIDIK NON PNS DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI KECAMATAN SARIO KOTA MANADO* [Other, IPDN].
<http://eprints.ipdn.ac.id/14457/>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Ismail, N. (2015). *Metode Penelitian untuk Studi Islam Panduan Praktis dan Diskusi Isu*. Samudera Biru.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2019). Alfabeta.
- Kemanag RI. (2023). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 183 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Insentif Bagi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (GBPNS) pada Raudlatul Athfal dan Madrasah Tahun Anggaran 2023*.
<https://simpatika.kemenag.go.id/berkas/madrasah/JUKNIS-TUNJANGAN-INSENTIF-2023.pdf>
- Khasanah, N., Hamzani, A. I., & Aravik, H. (2021). Dinamika Kepribadian Dalam Perspektif Psikologi Islam; Telaah Konsep Amarah, Lawwamah, dan Muthmainnah serta Korelasinya Dengan Iman, Islam, dan Ihsan. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(2), Article 2.
<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.20031>
- Latief, A. M. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Haja Mandiri.
- Luthfiyah, L., & Khobir, A. (2023). Ontologi , Epistimologi dan Aksiologi Filsafat Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(5), Article 5.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6150>
- Margono, S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Meodjiarto. (2002). *Sekolah Unggul*. Duta Graha Pustaka.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mortimore, P. (1998). Current Impact and Future Potential of Effective Schools. In *The Road to Improvement* (1st ed.). Routledge.

- Mulyasa, H. E. (2011). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Bumi Aksara.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Kencana.
- Mustafa, I. G. (2017). STUDI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Paradigma*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.30872/jp.v1i3.315>
- Pamungkas, D. D. (2019). *Konsep Ihsan Dalam Al-Qur'an Perspektif Tasawuf* [Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/7524/>
- Prihutami, R. B., & Rahmiati, A. (2024). PENGARUH GAJI HONORER TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN BLIMBING MALANG. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1098–1102. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24991>
- Rahmi, T. L. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pontianak* [Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/55140>
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saragih, K. (2011). *Usaha Konkret Guru Profesional*. Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Sarif, N. A., Mappamiring, M., & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Di Pln Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.26618/kimap.v1i3.3874>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* (3rd ed.). Graha Ilmu.
- Siregar, A. K., Tobroni, T., & Faridi, F. (2023). Pembentukan Manusia Ihsan dan Karakter Rabbani Dalam Al-Qur'an. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001), Article 001. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.5940>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Sumariyak, A., Karwono, K., & Muhfahroyin, M. (2021). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BUAY MADANG KABUPATEN OKU TIMUR. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.24127/jlpp.v6i1.1616>
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

- Tohirin. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yulia, E., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31004/ijim.v2i1.63>
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 174–181.