

BENTUK DAN JENIS KOMPENSASI PERSPEKTIF ISLAM

Chamila Karuniawati

Institut Agama Islam Riyadlotul Mujahidin (IAIRM) Ngabar
arabias671@gmail.com

Abstrak

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Diberlakukannya kompensasi karena dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Jenis kompensasi ada dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ini terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tak langsung meliputi asuransi, tunjangan, uang pensiun. Maka dari itu pengaturan terhadap kompensasi harus benar-benar diperhatikan, untuk mencapai tujuan, sasaran dan target sebuah organisasi atau perusahaan.

Keywords: *Bentuk Kompensasi, Jenis Kompensasi, Ajaran Islam*

A. Pendahuluan

Manusia sebagai salah satu sumberdaya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi atau perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi atau perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.¹ Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan yang Allah tetapkan, memberikan masalah sebagai bagian yang

¹ Melayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), 120.

terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rohmatan lil ‘alamin. Allah SWT. memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana firman-Nya (yang artinya : “ *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”). (QS. At-Taubah (9) : 105)

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.² Terkait balasan atas pekerjaan atau kompensasi sebagaimana firman Allah :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-nahl (16): 97)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan mengenai bentuk-bentuk dan jenis kompensasi dalam perspektif Islam.

² Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Bandung : Pustaka Setia, 2009), 187.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian kompensasi

Menurut Flipppo dalam bukunya *Principle Of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sedangkan menurut Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.³

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana firman Allah yang artinya : *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mumin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”* (At Taubah : 105)⁴

2. Bentuk dan Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.⁵

Ada dua jenis kompensasi yaitu :

- a. Kompensasi Finansial diklasifikasikan menjadi dua yaitu Kompensasi Langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif.

³ Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, 187.

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, “Al-Quran dan Terjemahan” (Semarang : AsSyifa, 1998)

⁵ *Ibid.*, 88.

1) Gaji

Menurut Dessler gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.⁶ Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Terdapat prinsip gaji dan upah, yaitu tingkat pembayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi sekolah atau yayasan.
- b) Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di sekolah.
- c) Penentuan bayaran individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja guru.
- d) Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan), serta metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e) Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian merupakan faktor utama dalam administrasi gaji dan upah. Tugas mengontrol pembayaran adalah mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, eluruskan perubahan standar pembayaran upah.⁷

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif

⁶ *Ibid.*, 189.

⁷ Rohmat, *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan* Vol. 12 No. 1(Purwokerto : P3m Stain Purwokerto, 2007), 3.

merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program – program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan – keuntungan atau upaya efisiensi (pemangkasan biaya).⁸

Sedangkan kompensasi tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Misalnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti, asuransi, tunjangan, uang pensiun. Beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah asuransi kesehatan, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program lain yang berhubungan dengan kepegawaian.⁹

Dalam dunia pendidikan, gaji bagi guru non PNS terdiri dari :

1) Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji untuk suatu jabatan yang besarnya dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal. Besar gaji pokok merupakan gaji yang harus diterima dari intensitas kerjanya (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dengan masa kerjanya. Gaji pokok ini juga bisa dinamakan dengan gaji dasar. Besarnya gaji pokok ini ditentukan dengan intensitas kerjanya serta tarif pasar.

2) Gaji Variabel

Perolehan gaji ini terkait dengan variabel yang secara potensial tidak menentu dan selalu diupayakan perolehannya pada setiap waktu. Gaji ini diberikan bagi guru atas prestasinya, kompetensinya, atau keterampilan individunya. Lebih mudahnya gaji variabel ini juga bisa disebut dengan bonus.

⁸ Veithzal Rivai, “Islamic Human Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islami” (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2009), 785.

⁹ *Ibid.*, 785.

3) Tunjangan

Tunjangan ini merupakan imbalan yang mencakup tunjangan jabatan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, dan lain-lain), tunjangan pensiun, tunjangan pengobatan, tunjangan hari libur, dan tunjangan kelahiran, serta tunjangan kematian.¹⁰

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.¹¹ Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu :

1) Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Pegawai akan menerima kompensasi non keuangan berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi para pegawai, antara lain :

- a) Tugas-tugas yang menarik.
- b) Tantangan bagi sebagian pegawai yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang atau monoton akan dapat memacu ketidakpuasan.
- c) Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d) Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan organisasi kepada pegawai atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah organisasi sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam organisasi.
- e) Rasa pencapaian yaitu perasaan pegawai atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

¹⁰ [http://www.google.com/search?q=sistem kompensasi dalam pendidikan.html](http://www.google.com/search?q=sistem+kompensasi+dalam+pendidikan.html). diakses tanggal 12 Januari 2021.

¹¹ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta : Bina Aksara, 2004), 541.

2) Lingkungan Pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :

- a) Kebijakan-kebijakan yang sehat maksudnya adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung organisasi saja sehingga organisasi terkesan tidak sewenang-wenang dalam menentukan kebijakan bagi pegawai, selain itu kebijakan-kebijakan tersebut haruslah mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan pegawai dengan demikian kepuasan kerja akan diperoleh pegawai.
- b) Supervisi yang kompeten maksudnya adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya sehingga secara otomatis kemampuan pegawai juga ikut berkembang sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.
- c) Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan keeratn hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan mudah dan cepat, selain itu dengan keeratn hubungan dengan rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga pegawai akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan.
- d) Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam Islam kompensasi atau upah (*ujrah/ajrun*) terdiri dari upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul misli*.¹²

- 1) Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- 2) Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa atau manfaat kerjanya. Upah yang sepadan ini dapat dikatakan upah yang sepadan dengan pekerjaan atau profesinya. Dalam pandangan syariah untuk menentukan upah ini sudah tentu kepada mereka yang sudah ahli dalam menangani upah kerja.¹³

3. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan kunci penghubung bagi pendidik dan organisasi (sekolah) dalam rangka meningkatkan produktivitas pendidikan. Kompensasi merupakan balas jasa bagi para institusi pendidikan terhadap pekerja (pendidik) yang telah memberikan waktu, ilmu, keahlian, kreativitas, maupun energi. Kompensasi terhadap lembaga pendidikan kepada guru dapat berupa kompensasi nyata maupun kompensasi tidak nyata (tidak terukur).¹⁴

Menurut Hasibuan, sistem kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

¹² Ibnu Rusyd, “*Bidayatul Mujtahid*” diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Ahmad Zaidun dengan judul “*Bidayatul Mujtahid, Analisis Fiqih Para Mujtahid*” (Jakarta : Pustaka Amani, 2007), 308.

¹³ *Ibid.*, 308.

¹⁴ Rohmat, *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan*, 3.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat ditetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borong pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulus mereka.¹⁵

Sistem pengupahan harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sedangkan menurut Sadili sistem kompensasi berdasarkan :¹⁶

a. Upah Satuan Waktu dan Upah Satuan Produk

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu atau menurut satuan produk yang dihasilkan. Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan, upah per tahun. Upah menurut satuan produk adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk setiap jumlah tertentu produk yang dihasilkan dan dapat dalam bentuk uang. Misalnya, Rp. 25.000,00 untuk setiap halaman terjemahan bahasan Arab ke bahasa Indonesia.

b. Gaji Pokok dan Tunjangan

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Gaji pokok di suatu perusahaan disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan.

¹⁵ Melayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 124.

¹⁶ Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia, 205.

Sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing dan hubungan antara pengusaha dan para pekerja, pengusaha dapat memberikan beberapa jenis tunjangan dan fasilitas, seperti : tunjangan transport, tunjangan perumahan, tunjangan anak, tunjangan istri atau suami, tunjangan hari keagamaan dan lain-lain.¹⁷

c. Jenjang jabatan dan kepangkatan

Jabatan adalah kelompok pekerjaan atau tugas-tugas dalam unit organisasi yang dalam pelaksanaannya memerlukan syarat-syarat tertentu yang sama atau hampir sama. Jenjang jabatan dapat disusun berdasarkan bobot syarat jabatan dari yang tersederhana (terendah) hingga yang tersulit (tertinggi) dengan sifat pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Sederhana dan lebih mengutamakan kegiatan fisik.
- 2) Sederhana dengan aturan yang jelas, memerlukan pelatihan singkat dan bimbingan teknis.
- 3) Jelas dan tidak kompleks, memerlukan pengetahuan khusus dan kewaspadaan pribadi.
- 4) Memerlukan pengaturan tersendiri, inisiatif pribadi, pengetahuan teknis tertentu, dan menuntuk tanggung jawab pribadi.
- 5) Mencakup beberapa pekerjaan yang saling terkait, kompleks, memerlukan tanggung jawab pribadi, dan pengawasan terhadap bawahan.
- 6) Mencakup koordinasi beberapa fungsi dan pengawasan beberapa orang dan beberapa unit kecil.
- 7) Mencakup perumusan kebijaksanaan pelaksanaan pengawasan dan koordinasi unit-unit.

Jenjang kepangkatan menggambarkan kompetensi yang dimiliki seseorang untuk mengisi jabatan yang sesuai. Semakin tinggi pangkat seseorang, semakin tinggi jabatan yang dapat dijalankannya. Oleh karena itu, jenjang kepangkatan disesuaikan dengan jenjang jabatan. Jenjang jabatan, demikian juga jenjang kepangkatan di suatu organisasi atau perusahaan, tergantung pada kondisi organisasi atau perusahaan tersebut.

¹⁷ Ibid., 207.

Di lingkungan pegawai negeri sipil sebagai organisasi yang besar, jenjang kepangkatan disusun dalam empat golongan dan tujuh belas pangkat, yaitu :

- 1) Golongan I atau Golongan Juru, terdiri dari pangkat I/a, I/b, I/c, dan I/d.
- 2) Golongan II atau Golongan Pengatur, terdiri dari pangkat II/a, II/b, II/c, dan II/d.
- 3) Golongan III atau Golongan Penata, terdiri dari pangkat III/a, III/b, III/c, dan III/d.
- 4) Golongan IV atau Golongan Pembina, terdiri dari pangkat IV/a, IV/b, IV/c, IV/d dan IV/e.

Penyusunan pangkat yang menggambarkan kualifikasi tersebut didasarkan pada teori investasi sumber daya manusia dan asas senioritas. Pendidikan, sebagai salah satu aspek investasi sumber daya manusia, digunakan untuk menentukan pangkat mula-mula, sebagai berikut :

- 1) Lulusan Sekolah Dasar = I/a.
- 2) Lulusan Sekolah Lanjutan Pertama atau setara = I/b.
- 3) Lulusan Sekolah Lanjutan Atas atau setara = II/a.
- 4) Program Diploma II dan III = II/b.
- 5) Sarjana Strata-1 atau S1 = III/a.
- 6) Sarjana Strata-2 atau strata-3 = III/b.¹⁸

C. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Menurut ajaran Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Jenis kompensasi ada dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompetensi finansial ini terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tak langsung meliputi asuransi, tunjangan, uang pensiun. Kompensasi

¹⁸ *Ibid.*, 209-212.

non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Sedangkan sistem kompensasi menurut Hasibuan berdasarkan sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Ada sedikit perbedaan mengenai sistem kompensasi yang dinyatakan oleh Sadili dengan Hasibuan, beliau menyatakan sistem kompensasi itu berdasarkan upah satuan waktu dan upah satuan produk, gaji pokok dan tunjangan, jenjang jabatan dan kepangkatan

DAFTAR PUSTAKA

- S.P Hasibuan, Melayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Samsudin, Sadili. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Pustaka Setia, 2009.
- Departemen Agama Republik Indonesia, “Al-Quran dan Terjemahan” (Semarang : AsSyifa, 1998)
- Rohmat, “Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan ” Vol. 12 No. 1 (Purwokerto : P3m Stain Purwokerto, 2007), 3.
- Rivai, Veithzal. “Islamic Human Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islami”. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2009.
- [http://www.google.com/search?q=sistem kompensasi dalam pendidikan.html](http://www.google.com/search?q=sistem+kompensasi+dalam+pendidikan.html). diakses tanggal 12 Januari 2021.
- Simamora, Henry. “Manajemen Sumber Daya Manusia ”. Jakarta : Bina Aksara, 2004.
- Rusyd, Ibnu, “Bidayatul Mujtahid” diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Ahmad Zaidun dengan judul “Bidayatul Mujtahid, Analisis Fiqih Para Mujtahid”. Jakarta : Pustaka Amani, 2007.