

Sistem Imbalan Dalam Pendidikan Islam

Hidayat Rizandi¹⁾, Jamilus²⁾dst.

^{1,2}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar,
Jl. Sudirman No.37.Lima Kaum Batusangkar

hidayatrizandi05@gmail.com, jamilus@iainbatusangkar.ac.id

ABSTRACT

One of the most important components in improving education is employees, or people who work and are paid for their work. However, employee rights are often not fulfilled properly, leading to poor performance. will greatly affect the survival of the institution in the long run. Because the teachings of Islam want their people to work hard, so that they will obtain lawful results from their work, they are very concerned about the existence of workers. The purpose of this study is to see the understanding of the reward system, the purpose of rewarding, types of rewards, the reward system and factors that affect rewards. The research method used is library research.

Keywords : *System, Rewards, Islamic Education*

ABSTRAK

Salah satu komponen terpenting dalam meningkatkan pendidikan adalah karyawan, atau orang yang bekerja dan diberi upah atas pekerjaan mereka. Meskipun demikian, hak-hak karyawan seringkali tidak dipenuhi dengan baik, yang berujung pada kinerja yang buruk. akan sangat memengaruhi kelangsungan hidup lembaga dalam jangka panjang. Karena ajaran Islam menginginkan umatnya untuk giat bekerja, sehingga mereka akan memperoleh hasil yang halal dari pekerjaan mereka, ajaran tersebut sangat memperhatikan keberadaan pekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengertian sistem imbalan, tujuan pemberian imbalan, jenis – jenis imbalan, sistem pemberian imbalan dan faktor – faktor yang mempengaruhi imbalan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian perpustakaan.

Kata Kunci : *Sistem, Imbalan, Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi sebuah organisasi karena berdampak pada kinerja dan efisiensi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan merasa puas dan bisnis dapat mempekerjakan, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawannya. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi sangat penting karena mencerminkan upaya mereka untuk mempertahankan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan mereka. Karena kompensasi berhubungan dengan perilaku, kinerja, dan keberhasilan tujuan organisasi, itu sangat penting. Sebuah perusahaan

harus memberikan kompensasi kepada karyawannya secara tepat sehingga kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Salah satu cara efektif untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka tetap memberikan kompensasi (Suryana 2015).

Dengan cara yang sama, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan system kompensasi yang menilai kinerja kerja. Apabila organisasi mengakui upaya karyawannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, setiap karyawan akan giat bekerja. Banyak organisasi belum benar-benar memahami system kompensasi. Sistem kompensasi membantu organisasi mempertahankan prinsip-prinsipnya dan mencapai tujuan.

Institusi pendidikan juga memiliki sistem yang serupa dengan organisasi perusahaan, dengan struktur organisasi dan sistem kerja yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing, salah satunya adalah sistem kompensasi yang sudah diuraikan di atas. Sistem kompensasi di sekolah sangat membantu meningkatkan kinerja guru, yang berdampak langsung pada kualitas dan mutu pendidikan.

Sumber daya manusia madrasah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan tenaga kerja lainnya, harus diberikan kompensasi yang layak dan adil untuk mempertahankan dan mendorong mereka untuk menjadi tenaga pendidikan. Dengan demikian, guru dan karyawan yang bekerja di madrasah tersebut akan memberikan layanan pendidikan baik kepada siswa maupun lembaga pendidikan islam karena mereka termotivasi oleh keuntungan dan kesejahteraan yang diterima oleh lembaga pendidikan islam (Sutrisno 2011).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan atau pendekatan *library research*. Studi kepustakaan melibatkan pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian yang terkait. Penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis yang mencakup referensi dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang terkait dengan situasi sosial yang sedang diteliti yaitu bagaimana sistem imbalan dalam pendidikan islam. (Milya Sari 2020)

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penelaahan dan eksplorasi berbagai jurnal, buku, dokumen (baik cetak maupun elektronik), serta sumber data dan informasi lain yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Sistem Imbalan

Konsep sistem imbalan mencakup memberikan kompensasi kepada anggota suatu organisasi dalam bentuk kumpulan keuntungan yang mencakup berbagai elemen serta metode untuk membagi keuntungan tersebut (Sutrayani, Bake, and Suaib 2016). Dimungkinkan bagi karyawan untuk menerima imbalan sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang baik. Meskipun imbalan biasanya dikaitkan dengan pengupahan, imbalan dapat berupa bentuk yang bersifat finansial atau non-finansial. (Pudjiati 2014)

Segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan disebut sistem imbalan. Selain itu, gaji dapat dianggap sebagai uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam arti yang lebih luas, imbalan adalah bentuk penghargaan yang adil dan pantas yang diberikan kepada pekerja atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. (Wagiran 2012)

Semua jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan karena kinerja mereka di perusahaan dikenal sebagai kompensasi atau imbalan. Kadar Nurzaman memberikan definisi bahwa kompensasi mencakup elemen tidak finansial seperti upah, gaji, komisi, dan bonus, serta elemen non-finansial seperti asuransi, bantuan sosial, cuti, pensiun, dan pendidikan. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa bukan finansial, seperti pekerjaan dan lingkungan tempat kerja. (Nurjaman 2014)

Menurut hukum Islam, karyawan harus menerima kompensasi atau imbalan sebagai kompensasi yang dijanjikan oleh para pemberi kerja. Para pekerja akan menerima upah atau kompensasi sebagai imbalan atas kerja mereka, dan para pemberi kerja akan menerima hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sabda Rasulullah juga menganut prinsip ini. (Al-Ja'fi 2011)

Allah telah memberikan penegasan mengenai pentingnya imbalan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam Surah At-Taubah ayat 105. Ayat ini mengingatkan kita tentang perlunya memberikan imbalan yang adil kepada

orang-orang yang berjuang dalam jalan Allah. Para pahlawan yang berjuang dengan penuh dedikasi dan pengorbanan dalam mempertahankan agama dan melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh Allah, seharusnya mendapatkan imbalan yang pantas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan imbalan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hubungan antara karyawan dan organisasi, dan menjadi faktor penting dalam membangun keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Dengan sistem imbalan yang adil dan memadai, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Tujuan Pemberian Imbalan

Salah satu tujuan utama dari sistem imbalan adalah untuk mengakui dan menghargai prestasi kerja karyawan. Dengan memberikan imbalan yang memadai, organisasi menunjukkan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh para pegawai. Selain itu, tujuan lain dari pemberian imbalan adalah mendorong perilaku dan prestasi karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi. (Setiari 2022)

Menurut marnis dan priyono (2008), terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui pemberian imbalan, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Motivasi
4. Stabilitas Karyawan
5. Peningkatan Disiplin

Senada dengan pendapat marnis dan priyono, hasibuan (2013) berpendapat bahwa tujuan pemberian kompensasi atau imbalan sebagai berikut :

- a. Kolaborasi kerja: Hubungan kerja formal antara majikan dan karyawan

yang didasarkan pada kerja sama diciptakan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

- b. Kepuasan Kerja: Jika karyawan diberi kompensasi, mereka dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egois mereka. Ini menghasilkan lebih banyak kepuasan kerja dan kepuasan terhadap posisi mereka.
- c. Rekrutmen efektif: Perusahaan akan lebih mudah merekrut karyawan berkualifikasi dengan menawarkan kompensasi yang cukup besar.
- d. Motivasi: Manajer dapat memotivasi karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang cukup.
- e. Stabilitas karyawan: Perusahaan dapat mempertahankan stabilitas karyawan dengan tingkat perputaran yang rendah dengan program kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif.
- f. Disiplin: Dengan memberikan kompensasi yang cukup, tingkat disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh: Jika program kompensasi yang baik diterapkan, pengaruh serikat buruh dapat dikurangi, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.
- h. Pengaruh Pemerintah: Intervensi pemerintah dapat dihindari jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan perburuhan yang berlaku.

Jenis – jenis Imbalan (Kompensasi)

Kompensasi langsung adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi langsung atas pekerjaan penting mereka di tempat kerja. Gaji, upah, dan insentif adalah beberapa contoh jenis kompensasi langsung. Gaji adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja dengan jumlah tetap selama periode waktu tertentu. Upah adalah pembayaran yang didasarkan pada jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan. Insentif adalah jenis imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi mereka di

tempat kerja.

Kompensasi langsung ini sangat terkait dengan tanggung jawab utama yang diemban oleh karyawan dan langsung terkait dengan pekerjaan mereka.

1. Gaji dan Upah

Dalam kebanyakan kasus, karyawan menerima kompensasi finansial dalam bentuk gaji dan upah. Sementara gaji biasanya diberikan berdasarkan tingkat mingguan, bulanan, atau tahunan, upah biasanya diberikan berdasarkan tingkat per jam atau upah harian. Dalam system upah, jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja sebanding dengan gaji yang diterima.

2. Insentif

Insentif adalah uang tambahan di atas gaji atau upah yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seringkali, insentif diberikan sebagai penghargaan atas produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, pencapaian keuntungan perusahaan, atau upaya untuk mengurangi biaya yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Salah satu tujuan kompensasi tidak langsung adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Beberapa contoh kondisi kerja yang baik ini termasuk :

1) Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan adalah kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang bersifat finansial dan non-finansial. Misalnya, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.

2) Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas adalah pemberian kompensasi non-finansial secara tidak langsung di luar upah atau gaji. Misalkan tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan cicilan motor, mobil, dan rumah pribadi.

Selain pembayaran langsung dan tidak langsung, pembayaran sendiri juga dibagi menurut bentuk pembayaran, yang mencakup hal-hal seperti berikut:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, juga dikenal sebagai pembayaran untuk waktu istirahat di tempat kerja, hari sakit, liburan, cuti, dan alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan, atau wajib militer.
- b. Pelindungan terhadap bahaya (*Hazard Protection*): Ini mencakup cara untuk melindungi karyawan dari bahaya dan risiko yang mungkin mereka hadapi. Asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan adalah beberapa contohnya.
- c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee Service*): Ini mencakup berbagai program yang ditawarkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Ini mencakup program rekreasi, kantin atau tempat makan, tempat tinggal, beasiswa untuk pendidikan, layanan konseling dan hukum, serta berbagai jenis layanan lainnya, seperti transportasi dan seragam.
- d. Pembayaran yang diwajibkan hukum termasuk pembayaran yang dibuat oleh pemerintah berdasarkan undang-undang tertentu. Salah satu contohnya adalah pajak yang harus dibayarkan oleh perusahaan menurut persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, ada juga undang-undang yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan dana untuk melindungi karyawan dari bahaya.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Sistem Imbalan

Faktor-faktor berikut memengaruhi sistem imbalan :

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku: Sistem imbalan perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat upah dan gaji yang berlaku di pasar kerja. Tingkat upah dan gaji dapat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta kondisi ekonomi.
- 2) Produktivitas: Produktivitas karyawan juga memengaruhi kompensasi. Dibandingkan dengan karyawan yang kurang produktif,

karyawan yang lebih produktif cenderung menerima kompensasi yang lebih tinggi.

- 3) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji: Sistem kompensasi dipengaruhi oleh kebijakan upah dan gaji internal perusahaan. Menurut tujuan dan strategy bisnis, perusahaan dapat membuat kebijakan yang berbeda-beda untuk menentukan tingkat kompensasi. Tuntutan perserikatan pekerja: Perserikatan pekerja atau serikat pekerja dapat memainkan peran dalam menentukan sistem imbalan. Melalui negosiasi dan perundingan dengan pihak perusahaan, serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan dan tingkat kompensasi yang diberikan kepada anggota serikat.
- 4) Tuntutan perserikatan pekerja: Ada kemungkinan bahwa serikat pekerja atau serikat pekerja akan terlibat dalam menentukan sistem pembayaran. Kebijakan dan kompensasi yang diberikan kepada anggota serikat dapat diubah melalui negosiasi dan perundingan dengan pihak perusahaan.
- 5) Peraturan perundang-undangan: Sistem imbalan juga dapat dipengaruhi oleh hukum negara atau daerah. Perusahaan dapat menggunakan undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pajak, dan peraturan lainnya untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Menurut Sutrisno dalam Akmal, terdapat empat faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi atau imbalan, yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja tinggi, maka kompensasi cenderung akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja rendah, pembayaran kompensasi cenderung menurun.

b. Ketersediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan memiliki kemampuan finansial untuk membayar kompensasi, belum tentu mereka bersedia membayar dengan layak dan adil. Faktor ini berkaitan dengan kebijakan

perusahaan dalam menentukan tingkat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan.

c. Kemampuan perusahaan

Pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan finansial perusahaan untuk membayar. Perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi di atas kemampuannya. Oleh karena itu, tingkat kompensasi akan dipengaruhi oleh kesehatan keuangan perusahaan.

d. Produktivitas

Pemberian kompensasi didasarkan pada tingkat produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memberikan kontribusi produktivitas yang lebih besar cenderung akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini mempertimbangkan besarnya nilai yang ditambahkan oleh karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan. (Tamini 2015)

Sistem Pemberian Imbalan / Kompensasi

Sistem kompensasi atau imbalan adalah kebijakan yang digunakan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan berdasarkan waktu dan hasil kerja yang mereka lakukan dalam menjalankan tugas-tugas di organisasi. Hal ini mencakup pemberian kompensasi dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Gaol (2014), kompensasi merujuk pada hal yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi, baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Hasibuan (2013) menyebutkan beberapa sistem pemberian kompensasi yang umum digunakan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Salah satunya adalah sistem waktu, di mana besarnya kompensasi seperti gaji dan upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem pengupahan berdasarkan waktu ini relatif mudah dalam administrasinya dan dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kelebihan dari sistem waktu adalah kemudahan administrasi pengupahan dan besarnya kompensasi yang tetap. Namun, kelemahannya adalah bahwa meskipun seorang pekerja malas, kompensasinya tetap dibayarkan sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayarkan didasarkan pada hasil kerja yang dicapai, bukan lamanya waktu yang diperlukan untuk melakukannya. Sistem ini tidak cocok untuk diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) atau jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti pekerjaan administrasi. Kelebihan dari sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja dengan tekun dan mencapai hasil yang baik untuk menerima balas jasa yang lebih besar. Prinsip keadilan dapat diterapkan dengan baik dalam sistem hasil. Namun, perlu diperhatikan bahwa kualitas barang yang dihasilkan juga perlu mendapatkan perhatian, karena ada kecenderungan bagi karyawan untuk fokus pada jumlah produksi yang tinggi tanpa memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan agar karyawan tidak memaksakan diri melebihi kemampuannya dan menjaga keselamatan mereka. Kelemahan dari sistem hasil adalah potensi kurangnya kualitas barang yang dihasilkan dan balas jasa yang rendah bagi karyawan yang kurang mampu, sehingga dapat dianggap kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah metode pengupahan yang menetapkan besarnya balas jasa berdasarkan volume pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Penentuan besarnya balas jasa dalam sistem borongan dapat menjadi rumit, dan membutuhkan penggunaan alat yang sesuai untuk menghitungnya. Dalam sistem borongan, karyawan dapat menerima balas jasa yang besar atau kecil tergantung pada kecermatan perhitungan mereka.

4. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem ini, jumlah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja, bukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Sistem ini tidak cocok untuk karyawan yang tetap (sistem waktu) atau pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti administrasi. Sistem hasil menawarkan keuntungan karena memberikan kesempatan kepada karyawan yang berusaha keras dan mencapai hasil yang baik untuk menerima kompensasi yang lebih besar untuk pekerjaan mereka. Sistem hasil sesuai dengan prinsip keadilan. Namun, karena karyawan cenderung terfokus pada jumlah produksi yang tinggi tetapi mengabaikan kualitas, kualitas barang yang dihasilkan juga harus diperhatikan. Manager juga harus memastikan bahwa karyawan menjaga keselamatan mereka dan tidak memaksakan diri melebihi kemampuan mereka. Sistem hasil dapat menyebabkan barang yang dihasilkan kurang berkualitas dan karyawan yang kurang mampu menerima balas jasa yang rendah, yang dapat dianggap tidak manusiawi.

5. Sistem borongan

Ini adalah teknik pengupahan yang menentukan jumlah balas jasa berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Penentuan besarnya balas jasa dalam sistem borongan dapat menjadi sulit, dan untuk melakukannya, Anda harus menggunakan alat yang tepat. Karyawan yang bekerja dalam system borongan dapat menerima kompensasi yang besar atau kecil tergantung durate seberapa cermat mereka menghitung.

Ada beberapa system pembayaran kompensasi, menurut (Arnanda 2014):

1) Sistem waktu:

- a. Besarnya gaji, atau upah, ditetapkan berdasarkan jam, hari, minggu, atau bulan.
- b. Administrasi pengupahan cukup mudah untuk pekerja tetap dan harian.

- c. Jika prestasi kerja sulit diukur per unit, system ini digunakan. Karyawan akan menerima kompensasi berdasarkan sistem waktu secara periodik setiap bulan.
 - d. Jumlah kompensasi hanya bergantung pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, bukan hasil kerja yang dihasilkan.
- 2) Output sistem:
- a. Penghargaan atau kompensasi ditetapkan berdasarkan satuan hasil kerja, seperti perpotong, meter, liter, atau kilogram.
 - b. Pembayaran selalu didasarkan pada jumlah hasil yang dilakukan, bukan jumlah waktu yang dibutuhkan.
 - c. Sistem ini tidak cocok untuk karyawan tetap atau karyawan administrasi yang tidak memiliki standar fisik.
- 3) Sistem borongan
- a. Menentukan jumlah jasa berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan.
 - b. Penetapan besarnya balas jasa dalam system borongan cukup rumit. Ini mencakup perhitungan tentang berapa banyak alat yang diperlukan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan.
 - c. Untuk mendapatkan balas jasa yang wajar, sistem ini membutuhkan kalkulasi yang akurat. Tujuan sistem ini adalah untuk menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi dengan harga yang wajar, memberikan kepuasan kepada karyawan, dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Selain itu, sistem pembayaran ini harus membuat semua pihak puas.

Jadi, sangat penting untuk menetapkan dasar sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan barang atau jasa berkualitas dengan harga yang pantas. Selain itu, sistem pembayaran yang diterapkan harus membuat semua pihak merasa puas.

Langkah - Langkah dalam Menentukan Sistem Imbalan

Untuk memulai sistem imbalan, langkah-langkah berikut harus diikuti:

a) Analisis Jabatan

Langkah ini mencakup mencari informasi tentang pekerjaan yang telah dilakukan serta persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Untuk berbagai tugas seperti seleksi karyawan, mutasi, penilaian kinerja, dan evaluasi jabatan, analisis jabatan berguna.

b) Evaluasi Jabatan

Proses yang sistematis untuk menentukan nilai suatu pekerjaan secara relatif dibandingkan dengan pekerjaan lain dan untuk mengusahakan tercapainya equity internal dalam pekerjaan adalah komponen yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji dan penentuan urutan nilai jabatan dan posisi dalam lembaga sehingga dapat dibuat struktur penggajian yang adil berdasarkan nilai jabatan. Isi pekerjaan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan di tempat kerja, dan lingkungan kerja biasanya digunakan untuk menilai pekerjaan. Beberapa metode yang digunakan dalam praktik penilain pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Teknik untuk pemeringkatan
- b. Pendekatan pengelompokan
- c. Pendekatan perbandingan
- d. Metode penentuan poin. (Ananda and Krisnanda 2016)

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, perusahaan dapat membangun sistem pembayaran yang didasarkan pada analisis dan evaluasi jabatan yang objektif. Sistem ini akan memungkinkan perusahaan untuk membangun struktur penggajian yang adil dan seimbang.

KESIMPULAN

Imbalan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hubungan antara karyawan dan organisasi, dan menjadi faktor penting dalam

membangun keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Dengan sistem imbalan yang adil dan memadai, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ja'fi, Muhammad bin Ismail Ab 'Abdillah al-Bukhari. 2011. "Sahih Bukhari." P. 3 in. Jakarta: Almahira.
- Ananda, Putra, and Krisnanda. 2016. "Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Perbankan Syariah* 1(2):16-27.
- Arnanda, Muhammad Reza. 2014. "Sistem Imbalan." Retrieved (https://www.scribd.com/embeds/241329489/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf).
- Goal, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Milya Sari, Asmendri. 2020. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA." *Natural Science* 6(1):41-53.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pudjiati, Tanty. 2014. "Pengaruh Imbalan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 11-28.
- Setiari, Idan. 2022. "Pengaruh Sistem Imbalan Dan Kebijakan Upah Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Banjar." *Jurnal Media Teknologi* 09(01):25-38.
- Suryana, Yaya. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrayani, Neling, Jamal Bake, and Eka Suaib. 2016. "Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari." *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 1(2):450. doi: 10.52423/bujab.v1i2.9630.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamini, Akmal dan. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 4.

Wagiran. 2012. "Optimalisasi Imbalan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru." *Seminar Nasional SMK Membangun Bangsa UPI Bandung & APTEKINDO* 77-87.