

## **KOMPENSASI KARYAWAN TETAP DENGAN TIDAK TETAP PERSPEKTIF MASLAHAH DAN KEADILAN**

**FIKASARI**

Institut Agama Islam Negeri Bone  
E-mail: [fikhasarhy@gmail.com](mailto:fikhasarhy@gmail.com)

**MUHAMMAD FAKHRI AMIR**

Institut Agama Islam Negeri Bone  
E-mail: [bugiszone90@gmail.com](mailto:bugiszone90@gmail.com)

### **Abstract**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan tetap dan tidak tetap dalam perspektif masalah dan keadilan. Penelitian ini berupa penelitian lapangan (Field Research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan observasi. Dalam menganalisis data melalui teknik reduksi data, menyajikan data yang terpilih secara keseluruhan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang diperoleh. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi terhadap karyawan tetap dengan tidak tetap di Pabrik Gula Bone telah berjalan dengan baik, semua kegiatan yang dilakukan karyawan mengacu pada aturan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam aturan ketenagakerjaan yaitu untuk untuk karyawan tetap berdasarkan UMP (Upah Minimum) serta tunjangan, sedangkan untuk karyawan tidak tetap hanya berdasarkan Upah Minimum. Sedangkan pemberian kompensasi telah sesuai perspektif masalah dimana karyawan tetap dan tidak tetap dipandang sebagai keluarga sendiri yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadaannya. Adapun dalam perspektif keadilan pemberian kompensasi yang adil diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan tingkat jabatan.*

*Keywords: Kompensasi, Karyawan, Masalah, Keadilan*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, semakin berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan perekonomian dunia yang semakin meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa

persaingan dalam dunia global semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih peka dalam menanggapi segala sesuatu terhadap tuntutan zaman. Setiap perusahaan atau organisasi harapannya akan memberikan perubahan, yang merujuk pada kemajuan dan perkembangan menuju hal yang lebih baik. Namun demikian, perusahaan juga harus menyampaikan performanya yang terbaik agar dapat bertahan ditengah persaingan di era globalisasi ini.<sup>1</sup>

Salah satu unsur fundamental yang akan memilih berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, bagi perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting karena sumber daya manusia merupakan elemen inti dalam suatu perusahaan yang memiliki peran sebagai pusat dalam menggerakkan roda perkembangan serta sebagai aset dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Namun, terkadang untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Dengan demikian setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya oleh karena itu, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini adalah dengan menggunakan karyawan tidak tetap.

Fenomena perusahaan menggunakan karyawan tidak tetap karena banyaknya perusahaan serta banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan, dengan adanya hal tersebut dapat menimbulkan diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang bisa memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan.<sup>2</sup> Karyawan tidak tetap merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status mereka tidak jelas dan hanya menerima sedikit

---

<sup>1</sup> Qomaruddin, "Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2018), h.3.

<sup>2</sup> Nurhikmah Putri, "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak)" (Skripsi, Manajemen Ekonomi, UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2017), h.5.

keringan-keringanan, dibandingkan dengan karyawan tetap seperti halnya dalam pemberian kompensasi dan tunjangan.

Korelasi kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka menumbuhkan semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja karyawan.<sup>3</sup> Dengan demikian manajer perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak membedakan antara karyawan tetap dengan tidak tetap karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat menodorong karyawan untuk lebih bersemangat.

Dalam sistem ketenagakerjaan imbalan sering disebut dengan kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial).<sup>4</sup> Jika pengelolaan kompensasi dilaksanakan dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan.<sup>5</sup> Dalam sistem pemberian kompensasi yang ada masih mengacu pada kepangkatan, seperti halnya adanya perbandingan antara golongan karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap bukan berdasarkan pada prestasi. Hal yang seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda padahal dengan adanya kompensasi diharapkan bisa menumbuh kembangkan kinerja karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap seperti yang ada pada Pabrik Gula Bone.

Pabrik Gula Bone sendiri merupakan salah satu Pabrik Gula yang ada di Kabupaten Bone Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Bone merupakan pabrik yang mengolah tebu menjadi gula pasir. Pabrik tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

---

<sup>3</sup> Refcy Utami Putri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, 2013), h.1.

<sup>4</sup> Hartatik dan Indah Puji, *Buku Prkatis Pengembangan SDM* (Yogyakarta: Laksana,2014), h.241.

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 741.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti dengan adanya pemberian kompensasi. Berdasarkan hal diatas, maka menarik untuk melakukan penelitian tentang komparasi kompensasi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dalam perspektif masalah dan keadilan di Pabrik Gula Bone.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kompensasi

Menurut Sudarmanto kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Suwatno kompensasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.<sup>7</sup>

Widodo menjelaskan sistem kompensasi secara umum terbagi menjadi tiga yaitu:<sup>8</sup>

a. Sistem waktu

Besaran kompensasi yang ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: per jam, per hari, per minggu, per bulan atau bahkan per tahun.

b. Sistem hasil

Besaran kompensasi yang ditetapkan berdasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan dalam pekerjaan, seperti per potong, per meter, per liter, per kilogram.

c. Sistem Borongan

---

<sup>6</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018), h. 7.

<sup>7</sup> Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.124.

<sup>8</sup> Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h.159.

Kompensasi ini ditetapkan berdasarkan besaran jumlah jasa yang dihasilkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Jadi dihitung berdasarkan kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian. Biasanya berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tetap.

Sinamora menyebutkan keadilan pemberian kompensasi dapat dibagi menjadi 3 yaitu:<sup>9</sup>

a. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal ialah tarif upah (*wages rate*) yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja eksternal. Seorang karyawan yang bekerja cukup lama umumnya membandingkan kompensasi yang diperoleh menggunakan kompensasi karyawan dengan posisi serupa di perusahaan lain, bila terjadi perbedaan yang signifikan tentunya dapat mempengaruhi persepsi seorang karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja yang kemudian dapat mempertimbangkan mencari pekerjaan di tempat yang memberi kompensasi yang lebih luas.

b. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah tingkat gaji yang pantas atau patut diberikan dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Karyawan membandingkan apa yang didapatnya untuk sebuah pekerjaan dengan pekerjaan lain pada suatu perusahaan.

c. Keadilan Individu

Keadilan individu (*individual equity*) berarti bahwa individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan rekan sekerjanya. Karyawan membandingkan apa yang sudah dikontribusikan pada perusahaan dengan apa yang didapat sebagai imbalannya.

## 2. Masalah

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori *masalah* teori menurut Imam Al-Ghazali yang menyatakan bahwa pada dasarnya ialah berusaha meraih dan mewujudkan manfaat atau menolak kemudharatan. Fondasi bangunan Syariah Islam itu

---

<sup>9</sup> Sinamora dan Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2006), h.610.

direpresentasikan oleh *maslahah* yang ditujukan bagi kepentingan hidup manusia sebagai hamba Allah, baik menyangkut kehidupan duniawinya maupun kehidupan *ukhrawi*-nya. Syariah Islam itu menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan (*'adâlah*), kasih sayang (*rahmah*), dan *maslahah*, *Maslahah* merupakan konsep yang senantiasa dijadikan sebagai pertimbangan utama oleh para ulama dalam menyelesaikan masalah- masalah hukum Islam kontemporer karena asas yang terkandung dalam *maslahah* adalah pemeliharaan dari maksud obyektif hukum (*maqasid al- syari'ah*) yaitu pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Maka semua yang menjamin kelima prinsip (*ushul*) itu merupakan *maslahah* dan kelalaian apapun dalam pemeliharaan kelima hal tersebut merupakan mafsadat.

*Maslahah* merupakan tujuan yang dikehendaki oleh al-Syâri' dalam hukum-hukum yang ditetapkan-Nya melalui teks-teks suci Syariah (*nusûs al-syarî'ah*) berupa al-Qur'an dan Hadis. Tujuan tersebut mencakup 6 (enam) hal pokok, yaitu perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal budi, perlindungan terhadap keturunan, perlindungan terhadap kehormatan diri, dan perlindungan terhadap harta kekayaan.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan ekonomi dan normatif. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan menggambarkan perbandingan kompensasi antara karyawan tetap dengan tidak tetap yang dikaitkan dengan teori- teori ilmu manajemen dalam praktek pelaksanaannya berkaitan dengan kompensasi yang di teliti. Adapun lokasi penelitian ini adalah Pabrik Gula Bone Desa Arasoe Kecamatan Cina Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Dengan waktu penelitian kurang lebih selama tiga bulan dimulai sejak bulan November 2021 Sampai Januari 2022. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adaah data primer dan data sekunder, dimana data-data tersebut diperoleh dengan cara observasi dan wawancara langsung terhadap karyawan tetap, karyawan tidak tetap dan bagian keuangan di Pabrik Gula Bone Desa Arasoe Kecamatan Cina.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Sistem Kompensasi Terhadap Karyawan Tetap Dengan Tidak Tetap Di Pabrik Gula Bone

Pada bagian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara kepada pihak Aska Keuangan Pabrik Gula Bone mengenai sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan tetap dengan tidak tetap. Sistem kompensasi dapat diketahui dari komponen-komponen kompensasi yang dimulai dari penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian yang intensif supaya mencapai hasil yang optimal. Salah satu sistem kompensasi yang paling dominan digunakan yaitu sistem waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Panji Sukarman, mengatakan bahwa sistem kompensasi yang digunakan di Pabrik Gula Bone yaitu sistem waktu dimana besaran kompensasi yang ditetapkan berdasarkan standar waktu per bulan untuk karyawan tetap maupun pekerja harian, maksudnya pembayarannya saja perbulan tetapi untuk pekerjaannya tetap dihitung harian tapi dibayar per bulan karena diminta modal kerjanya 1 bulan sekali. Dan dengan menggunakan pengupahan sistem waktu itu relatif mudah. Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu A.Fishnawati yang mengatakan bahwa Pemberian kompensasi di Pabrik Gula Bone itu menggunakan sistem waktu yaitu bulanan karena diberikan pada setiap gajian.

Dengan demikian, pada dasarnya sistem kompensasi tidak dapat ditetapkan secara absolut namun dengan bersifat relative artinya bahwa gaji yang diberikan kepada masing-masing karyawan harus dibuat secara relative dengan gaji yang diterima karyawan lain. Karena karyawan pada umumnya pasti ingin diperlakukan secara adil dalam pemberian sistem kompensasinya. Dengan demikian pula dapat disimpulkan bahwa Pabrik Gula Bone sudah menerapkan sistem kompensasi dan bentuk kompensasi namun indikator untuk ketercapaian dari sistem dan bentuk kompensasi suatu perusahaan masih perlu menjadi perhatian bersama agar suatu perusahaan yang fokus pada penerapan sistem dan bentuk kompensasi yang memiliki dampak besar dalam rangka akselerasi pengembangan kinerja

karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. semua kegiatan yang dilakukan karyawan di Pabrik Gula Bone mengacu pada aturan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam aturan ketenagakerjaan. Pabrik Gula Bone mengatur personalia yang ada dengan mengacu pada tingkat golongan antara karyawan seperti halnya dalam pemberian kompensasi ada perbedaan antara karyawan tetap dengan tidak tetap. untuk karyawan tetap berdasarkan UMP (Upah Minimum) serta mendapatkan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penggolongan sedangkan pemberian kompensasi untuk karyawan tidak tetap hanya berdasarkan UMP atau Upah Minimum.

## **2. Kompensasi Kepada Karyawan Tetap Dengan Tidak Tetap di Pabrik Gula Bone Perspektif Masalah**

Apabila dilihat dari konteks kompensasi karyawan tetap dengan tidak tetap dapat mengacu pada aturan yang sudah ditetapkan kemudian apabila telah sesuai dengan syarat-syarat *masalah mursalah* maka boleh dilakukan dengan harus mengedepankan prinsip-prinsip syariah. Berdasarkan pemberian kompensasi antara karyawan tetap dengan tidak tetap, termasuk dalam transaksi ekonomi secara syariah yang berpedoman pada kepentingan karyawan (*masalah*), sehingga dapat tercipta pemerataan dan keadilan ekonomi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak panji sukarman mengatakan bahwa dalam pemberian kompensasi antara karyawan tetap dengan tidak tetap sesuai dengan aspek *masalah* karena dengan adanya kompensasi karyawan merasa termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan setiap pemberian kompensasi itu selalu mengikuti aturan departemen tenaga kerja yang diikuti aturan undang-undang prakerja.

Dari temuan fakta dilapangan praktik pemberian kompensasi antara karyawan tetap dengan tidak tetap Pabrik Gula Bone sudah memberikan manfaat kepada karyawan perusahaan tersebut yaitu dengan adanya kompensasi karyawan merasa termotivasi serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan kompensasi yang diberikan itu mengikuti aturan departemen tenaga kerja yang diikuti aturan undang- undang prakerja.

Pabrik Gula Bone dalam Pemberian kompensasi terhadap karyawan tetap dan tidak tetap sudah sesuai perspektif masalah yaitu Islam memandang seorang buruh sebagai keluarga sendiri yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadaannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen.

### **3. Kompensasi Kepada Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Perspektif Keadilan**

Persepsi karyawan tetap dan tidak tetap di Pabrik Gula Bone terhadap keadilan kompensasi termasuk kategori adil. Hal tersebut memiliki arti bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah dirasakan dengan adil terkait dengan faktor keadilan. Keadilan dalam pemberian kompensasi di Pabrik Gula Bone dalam penerapannya, berikut ini paparan yang peneliti peroleh:

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu A. Fishnawati selaku karyawan tetap mengatakan bahwa pemimpin di perusahaan ini memberikan kompensasi terhadap karyawan itu berbeda-beda seperti halnya ada perbedaan antara karyawan tetap dengan tidak tetap karena pemberian kompensasinya tergantung pada tingkat golongan semakin tinggi golongan maka semakin tinggi pula pokok gajinya dan pemberian kompensasinya mengikut dan besaran kompensasi yang diberikan antara rekan kerja saya dapat dikatakan adil karena mengikut dari golongan dan besaran gaji yang diterima sesuai dengan job pekerjaan masing-masing karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara dengan Bapak A. Chakra Putra Utama selaku karyawan tidak tetap mengatakan bahwa cara pemimpin di perusahaan Pabrik Gula Bone dalam memberikan kompensasi itu tergantung dari berapa banyak nya pekerjaan yang mereka hendel. Contohnya pekerjaan yang dilakukan dari luar jam kerja dan masih ada pekerjaan yang masih harus diselesaikan pimpinan melihatnya dari segi itu. Status saya memang tidak bisa dapat kompensasi tapi perusahaan memberikan kebijakan dan yang saya dapatkan yaitu premi atau hak relative dari pimpinan dan itu bisa menambah pemasukan diluar dari gaji hal tersebut dapat dikatakan adil karena gaji yang kita dapatkan disesuaikan dengan beban dan tanggungjawab kerja.

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil, layak dan merata kepada seluruh karyawan. Pemberian kompensasi yang adil diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan tingkat jabatan dengan adanya hal tersebut akan memberikan dampak positif kepada karyawan. Salah satu dampak positifnya yaitu karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan tersebut dapat mendorong terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan dan membangun loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian penejelasan sebelumnya peneliti dapat menarik kesimpulan secara keseluruhan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi terhadap karyawan tetap dengan tidak tetap di Pabrik Gula Bone telah berjalan dengan baik sesuai dengan teori kompensasi menurut Sudarmanto yaitu perusahaan memberikan balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa. Adapun sistem kompensasi yang diterapkan di Pabrik Gula Bone yaitu sistem waktu.
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan tetap dengan tidak tetap di Pabrik Gula Bone sesuai dengan perspektif *masalah* dan tetap mengedepankan prinsip-prinsip syariah. Dan Jika *masalah mursalah* di lihat dari manfaat yang dihasilkannya karyawan merasa bahagia dengan adanya pemberian kompensasi karena dapat memberikan manfaat yang dapat mendorong karyawan semangat dalam bekerja dan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pokok keluarga.
3. Pemberian kompensasi kepada karyawan tetap dengan tidak tetap perfektif keadilan Keadilan pemberian kompensasi dapat dibagi menjadi 3 yaitu:
  - a. Keadilan eksternal: disesuaikan dengan job masing masing karyawan dan disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan.
  - b. Keadilan internal: keadilan yang selama ini didapat sesuai dengan kinerja karyawan, dimana jika karyawan semakin giat bekerja, berprestasi dan selalu

mencapai target, maka karyawan otomatis mendapatkan haknya yaitu berupa bonus atau insentif diluar dari gaji pokok.

- c. Keadilan individu: Terkait mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi di Pabrik Gula Bone dapat dikatakan adil karena disesuaikan dengan aturan serta ada prosedur operasi standar nya yang berisi petunjuk tentang proses teknis yang dilakukan karyawan dan pemberian kompensasi kepada karyawan tetap dan tidak tetap disesuaikan semakin banyak pekerjaan maka semakin banyak juga kompensasi yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hermawan, Wawan. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2014.
- Nasution, Khairuddin. *Pengantar Studi Islam*. Yogyakarta: ACAdEMIA dan TAZZAFA, 2009.
- Mubarok, Jaih. *Kaidah Fiqh Sejarah dan Kaidah Asasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Puji Indah dan Hartatik. *Buku Prkatis Pengembangan SDM*. Jogjakarta : Laksana, 2014.
- Putri, Nurhikmah. "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak)". Skripsi, Manajemen Ekonomi, UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2017.
- Putri, Refcy Utami. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, 2013.
- Qomaruddin. "Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam". Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2018.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.

Sinamora dan Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2006.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018.

Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.