

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak akan dapat menghindari adanya persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk atau jasa, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.¹

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut

¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 10.

perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi. Karyawan dalam bekerja akan dapat lebih terpuaskan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dia kerjakan atau apa yang diberikan pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak secara benar akan berakibat merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.²

Terminologi kompensasi sering digunakan dengan administrasi gaji dan upah, tetapi terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pengertian kompensasi lebih luas dari pembayaran gaji dan upah karena gaji dan upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, kendaraan, perumahan, tunjangan, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat ke dokter.

² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h. 741.

Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai suatu bentuk pemberian balas jasa baik yang berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu pemerintah maupun daerah tertentu.³

Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam manajemen dalam sebuah organisasi dan merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi di sisi lain dia menginginkan imbalan tertentu.⁴Salah satu aset paling penting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya.

Tanpa disadari, kompensasi merupakan satu komponen mendasar yang sifatnya *urgent* dan *crusial*. Pihak manajemen perusahaan kerap kali dipusingkan ketika membahas persoalan kompensasi. Hasil kerja yang tidak memuaskan sebagai akibat turunnya semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya merupakan satu persoalan yang harus dipikirkan pihak manajemen.

Untuk menciptakan simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan, maka perlu adanya suatu sistem yang menjadi alternatif dan mampu menjembatani permasalahan tersebut. Sikap saling menghargai antara

³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h. 253.

⁴ Herman Sofyandi, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, h. 157.

karyawan dan perusahaan merupakan unsur yang harus dipenuhi. Setidaknya, rasa kekeluargaan dapat tercipta ketika sikap saling menghargai diterapkan di dalamnya.

Pada prinsipnya Islam menghendaki adanya perlindungan menyeluruh terhadap pengaturan hubungan ekonomi antar manusia sebagai bagian dari perilaku yang bersinggungan dengan sisi-sisi kehidupan lainnya.⁵ Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat dan tulus sesuai dengan manajemen syariah.⁶

Agar kompensasi dapat memberikan kepuasan dan keadilan baik semua pihak baik perusahaan maupun karyawan, Islam sebagai agama yang bersifat *rahmatan lil'Alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi agar kepentingan kedua pihak baik organisasi maupun karyawan bisa terselamatkan.⁷ Al-Quran menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Dengan kata lain hal ini termasuk dalam konsep manajemen. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.⁸

⁵ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004, h. 24.

⁶ Didin Hafidhudhin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 4.

⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995, h. 361.

⁸ Didin Hafidhudhin dan Hendri Tanjung, *Op.Cit.*, h.1.

Dalam hal waktu pembayaran imbalan atau kompensasi, Islam mengatur bahwa kompensasi pekerja harus segera mungkin dibayarkan (tunai), sebagaimana hadits Nabi SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :”Dari Abdillah bin Umar, Rosulullah SAW bersabda, “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”(HR. Ibnu Majah)⁹

Hadis ini menjelaskan tentang memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yaitu hendaknya kita memberikan kompensasi kepadanya sebelum keringatnya mengering. Atau dengan kata lain, kita harus membayar kompensasi bila kerjanya telah selesai.

Sebagai suatu sistem kehidupan komprehensif, Islam dipercaya oleh pemeluknya sebagai ajaran yang secara umum mengarahkan manusia untuk memperoleh dua dimensi kebahagiaan, dunia dan akhirat. Keduanya merupakan kesatuan integral dan tidak dapat dipisahkan sesuai dengan karakter manusia yang terdiri dari unsur jasmani dan rohani. Di samping memuat aturan tentang persoalan teologi, aqidah, dan ibadah, Islam juga memberikan rambu-rambu tentang persoalan bidang ekonomi.¹⁰ Islam menyelesaikan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para pengusaha tanpa melanggar hak-hak yang sah dari pemilik perusahaan. Kompensasi ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak

⁹ Muhammad Ibnu Yazid Al-Qowain, *Sunan Ibnu Majah Juz II, Kitab Ar-Ruhun*, Beirut: Darr Al-Fikr, h. 817

¹⁰ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Op.Cit.*, h. 12.

manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.¹¹

Penelitian ini akan dilaksanakan di KJKS Binama. KJKS Binama merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang berbadan hukum koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah yang melayani pembiayaan, simpanan dan investasi sesuai dengan pola bagi hasil (syariah).

Dipilihnya KJKS Binama sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa KJKS Binama merupakan lembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip-prinsip syariah yang selama 20 tahun terus mengalami peningkatan baik dari segi asset maupun pelayanan. Sehingga bukan hanya pada segi penghimpunan (*funding*) dan penyaluran dana (*lending*) saja yang sesuai dengan prinsip syariah. Akan tetapi, dari segi manajemen operasional dan pengelolaan sumber daya manusianya juga berbasis syariah.

Pencapaian yang berhasil diraih oleh KJKS Binama ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten serta manajemen pengelolaan sumber daya manusia melalui penghargaan dalam pemberian kompensasi. Di bawah ini komponen kompensasi yang diberikan KJKS Binama Semarang.

¹¹Afzalur Rahman, *Op.Cit.*,h. 362.

Komponen Kompensasi pada KJKS Binama

Finansial	Non Finansial
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Kompensasi lembur (over time) 3. Tunjangan 4. Bonus kinerja 5. Bonus akhir tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi Jabatan 2. Suasana kekeluargaan 3. Pengajian 4. Belajar Bahasa Arab

Bagi KJKS Binama proses pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian kompensasi pada karyawan tidak kalah penting dengan tujuan perusahaan untuk meraih pangsa pasar. Hal ini karena karyawan merupakan salah faktor penentu kelangsungan perusahaan. Sebagaimana kita ketahui Islam merupakan agama yang sempurna yang di dalamnya mencakup berbagai aspek kehidupan. Baik yang berhubungan dengan ibadah kepada Tuhan maupun dalam kegiatan sosial, politik, ekonomi, budaya, muamalah dan lain-lain. Oleh karena itu, Islam menganjurkan kepada umatnya untuk selalu berhati-hati dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu apalagi berkaitan dengan kepentingan orang banyak, sehingga perbuatannya tidak merugikan diri sendiri apalagi orang lain.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan

keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.¹²

Berkaitan dengan masalah tersebut penulis ingin mengkaji dan menganalisa sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan dalam tatanan riil melalui sebuah penelitian yang berjudul **“Implementasi Sistem Kompensasi Pada KJKS Binama Semarang Dalam Perspektif Manajemen Syariah”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dikaji yaitu apakah implementasi sistem kompensasi pada KJKS Binama Semarang sesuai dengan manajemen syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah implementasi sistem kompensasi pada KJKS Binama Semarang sesuai dengan Manajemen Syariah.

2. Manfaat Penelitian:

Sebagaimana yang diuraikan penulis di atas mengenai tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

¹² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit.*,h. 741.

a. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas skripsi dan sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya dalam masalah pemberian kompensasi serta sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan pada penelitian untuk masa- masa mendatang.

b. Bagi Praktisi

Dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan evaluasi dalam hal pemberian kompensasi serta menjadi masukan untuk mengatasi setiap kendala yang dihadapi oleh pihak lembaga terkait.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu ekonomi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

D. Tinjauan Pustaka

Adapun untuk membandingkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan hasil-hasil yang telah dilakukan oleh penelitian lain yang menunjang atau memperkuat yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shahrul Munir (02381623) yang merupakan mahasiswa Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu “Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi pasal 155 UU.No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)”. Penelitian ini memfokuskan pada pasal 155 UU. No. 13 tahun 2003 tentang

ketengakerjaan khususnya dalam pemberian pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dilihat dari sudut pandang hukum Islam.¹³ Berbeda dengan penelitian kali ini yang membahas mengenai kompensasi dari sudut pandang manajemen syariah.

Skripsi Nurul Maghfiroh (06610043) mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang berjudul “Analisis Implementasi Metode Kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) 61200 Sidoarjo ” dengan hasil penelitian perusahaan kantor pos Indonesia (persero) Sidoarjo disini dalam memberikan kompensasinya disesuaikan dengan pendapatan upah minimum daerah sidoarjo. Adapun sistem yang diberikan kantor pos pada karyawannya seperti, tunjangan, bonus maupun gaji.¹⁴ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada kesempatan ini yang mengarah pada penerapan sistem kompensasi dalam perspektif manajemen syariah pada KJKS Binama Semarang.

Jurnal ilmiah yang ditulis oleh Suhartini yang berjudul “Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi”. Jurnal ini menjelaskan bahwa Keadilan merupakan “jantung”-nya sistem kompensasi. Keadilan dalam kompensasi dapat dibedakan 3 (tiga) yaitu: keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal. Apabila terjadi ketidakadilan maka akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan

¹³ Shahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi pasal 155 UU.No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)*, Yogyakarta:Perpustakaan Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

¹⁴ Nurul Maghfiroh, *Analisis Metode Kompensasi pada PT Pos Indonesia (Persero) 61200 Sidoarjo*, Malang :Perpustakaan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Malang, 2011.

meningkatnya perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun absensi.¹⁵ Jurnal ini mengkaji mengenai persoalan kompensasi dilihat dari sudut pandang manajemen konvensional sedangkan penelitian kali ini mengkaji persoalan kompensasi ditinjau dari manajemen syariah.

Dari beberapa hasil penelitian yang ada, terlihat kedekatan judul dengan judul penelitian yang peneliti lakukan, yaitu mengenai masalah kompensasi. Letak perbedaannya yaitu peneliti mengkaji mengenai masalah kompensasi dari sudut pandang manajemen syariah, dimana KJKS Binama merupakan lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan operasional perusahaan.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian merupakan tempat yang akan dilakukannya penelitian. Penelitian ini mengambil lokasi di KJKS Binama (kantor pusat) Kav.7A Jl.Tlogosari Raya 1- Semarang.

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintah.¹⁶ Sedangkan pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dimana peneliti mendeskripsikan tentang

¹⁵ Suhartini, *Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi*, Yogyakarta: Jurnal Siasat Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2005.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1991, h. 31.

obyek yang diteliti dengan mencatat apa yang ada dalam obyek penelitian.¹⁷ Bentuk penelitian deskriptif ini adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada.

Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambar-gambar atau lukisan secara sistematis, *fluktual* dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹⁸ Maka dengan ini dituntut keterlibatan peneliti secara aktif dalam pengumpulan data penelitian.

3. Sumber Data

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Adapun Sumber data tersebut dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁹ Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari Staff Human Capital KJKS Binama Semarang dan karyawan KJKS Binama Semarang.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi V, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, h.12.

¹⁸ M. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988, h, 63.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008, h. 225

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang mendukung tema penelitian.²⁰

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode wawancara yaitu suatu upaya untuk mendapatkan informasi atau data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung dengan orang yang diwawancarai.²¹ Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan di KJKS Binama Semarang dan yang akan menjadi narasumber adalah bagian Staff Human Capital KJKS Binama serta karyawan KJKS Binama.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.²²

5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan metode yang akan memberikan *interpretasi* atas hasil-hasil analisis. Analisis data ini dilakukan dengan tujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga mudah untuk dibaca atau diinterpretasikan. Data yang

²⁰ *Ibid.*,

²¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008, h. 151.

²² *Ibid.*, h. 152.

dikumpulkan dikelompokkan dan diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi serta klasifikasi sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan penyajian data-data. Yang selanjutnya akan dianalisis dengan cara memberikan penjelasan agar dapat dibaca serta diinterpretasikan, sehingga akan dapat menggambarkan, menjelaskan dan menguraikan keadaan yang sebenarnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dan pemahaman skripsi ini dibagi menjadi 5 bab yang merupakan satuan yang saling mendukung dan terkait antara satu dengan yang lainnya. Adapun garis besar sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

Bab pertama berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori untuk melangkah ke bab-bab berikutnya, hal yang penulis kemukakan meliputi : konsep umum mengenai manajemen syariah dan konsep umum mengenai kompensasi.

Bab ketiga merupakan gambaran umum objek penelitian. Dalam bab ini penulis memaparkan gambaran umum objek penelitian yaitu KJKS Binama Semarang meliputi latar belakang pendirian, visi, misi dan tujuan organisasi, budaya kerja KJKS Binama, manfaat dan sasaran yang hendak dicapai KJKS

Binama, manajemen dan personalia KJKS Binama, sistem dan produk KJKS Binama, pelaksanaan kompensasi pada karyawan KJKS Binama .

Bab keempat merupakan analisis hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisi analisis apakah implementasi sistem kompensasi pada KJKS Binama Semarang sesuai dengan manajemen syariah.

Bab kelima berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis penerapan sistem kompensasi pada KJKS Binama Semarang yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini serta saran-saran atas permasalahan yang ada untuk penelitian selanjutnya dan penutup.