

SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT NUSANTARA CAPEM PEGANTENAN

*¹Abdul Kadir, ²Khalilurrahman Amin, ³Alik Nasrullah

IAI Al-Khairat Pamekasan

abdulkadir@alkhairat.ac.id, khalilurrahmanamin@gmail.com, alikhnasrullah1@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi, sedangkan data sekundernya berasal dari studi pustaka yang ada di BMT UGT NUSANTARA CAPEM pegantenan. Hasil dari penelitian ini bahwa BMT UGT NUSANTARA CAPEM pegantenan telah menerapkan sistem reward dan punishment pada karyawan. Penerapan reward di BMT UGT NUSANTARA CAPEM pegantenan berupa reward ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, bonus, pelatihan, promosi dan menumbuhkan reward intrinsik pada karyawan seperti rasa bangga atas penyelesaian kerja, pencapaian target dan otonomi. Sedangkan punishment yang di terapkan di BMT UGT NUSANTARA CAPEM pegantenan berupa hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman sedang berupa tidak mendapatkan bonus, surat peringatan, sedangkan hukuman berat berupa tidak di perpanjang kontrak dan PHK. Dengan adanya penerapan reward dan punishment tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT NUSANTARA CAPEM Pegantenan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Punishment, Reward.

Abstact

The purpose of this study was to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance. This research method is to use descriptive methods and qualitative methods. The data collection technique uses primary and secondary data. Primary data was obtained by data collection techniques through interviews, observation, while the secondary data came from literature studies at BMT UGT NUSANTARA NUSANTARA CAPEM pegantenan. The results of this study are that BMT UGT NUSANTARA CAPEM Penganten has implemented a reward and punishment system for employees. The application of rewards at BMT UGT NUSANTARA NUSANTARA CAPEM is in the form of extrinsic rewards such as salaries, benefits, bonuses, training, promotions and fosters intrinsic rewards for employees such as pride in work completion, target achievement and autonomy. Whereas the punishment applied at BMT UGT NUSANTARA NUSANTARA CAPEM is in the form of light punishment in the form of an oral or written warning, moderate punishment in the form of not getting a bonus, warning letter, while severe punishment in the form of not extending the contract and layoffs. With the application of reward and punishment can improve employee performance at BMT UGT NUSANTARA CAPEM pengantenan.

Keywords: Employee Performance, Punishment, Reward

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional

menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah salah satunya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang merupakan lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum Islam(Kadir & Rahman, 2022).

Perkembangan tersebut tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tinggi. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tertentu. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi (Teguh, 2009:12).

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment(Rahman, Fadali, 2021).

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memnuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Penerapan reward dan punishment di BMT UGT NUSANTARA ada beberapa macam, dari reward sendiri menggunakan sistem target dari lembaga atau organisasi kepada karyawan dengan limit waktu yang bermacam-macam seperti reward bulanan, 6 bulanan dan tahunan. Sedangkan punishment ada beberapa tingkatan, dari tingkatan ringan, sedang dan berat. Dalam menerapkan punishment dengan menggunakan teguran secara lisan maupun tertulis (surat peringatan) dalam tingkat ringan dan sedang, adapun tingkat beratnya di PHK.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif (Aisyah et al., 2021). Dengan objek penelitian ini adalah BMT UGT Nusantara Capem Pegantenan Pamekasan yang menggunakan aplikasi mobile UGT untuk mempermudah proses pengecekan tabungan dan sebagainya. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari pihak-pihak terkait yang dipublikasikan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik dokumenter yaitu dengan membaca dan menelaah data-data yang tersedia seperti brosur tentang aplikasi mobile UGT, jurnal, dan artikel yang tersedia dan sesuai dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini. Kemudian dengan studi literatur yang dilakukan terkait pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah dan menarik kesimpulan dari bahan penelitian. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan internet *searching*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis lalu disimpulkan sebagai hasil akhir dari penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Reward

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2009).

Reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam, Pakain, Voucher umroh dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi Reward

Jenis-Jenis Reward

1. Reward intrinsik Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa

rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

- a. Penyelesaian (Completion) Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.
 - b. Pencapaian (Achievement) Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.
 - c. Otonomi (Autonomy) Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.
 - d. Pertumbuhan pribadi (Personal growth) Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.
2. Reward ekstrinsik Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus, pakaian pokok), kompensasi tidak langsung (jaminan sosial, asuransi dan voucher umroh) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Waktu *reward*

Adapun waktu Reward di BMT UGT NUSANTARA ada beberapa macam;

- a. Pencapaian
- b. Bulanan
- c. 6 Bulanan
- d. Tahunan

Punishment

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Bentuk-Bentuk Punishment

Purwanto (2007) menyatakan secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Punishment Preventif

Punishment preventif yaitu punishment yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh punishment preventif adalah: a. Anjuran dan Perintah b. Larangan c. Pengawasan d. Paksaan

2. Punishment Represif

Punishment Represif yaitu Punishment yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi Punishment ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu : a. Pemberitahuan b. Teguran c. Peringatan d. Hukuman

Jenis-Jenis Punishment BMT UGT NUSANTARA

Jenis-jenis punishment di BMT UGT NUSANTARA dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis :

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman berat, dengan jenis :

- a. Pembebasan dari jabatan
- b. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- c. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Reward dan Punishment Menurut Pandangan Islam

Reward dan Punishment merupakan salah satu prinsip pendidikan yang fundamental dalam agama islam. Prinsip-prinsip pemberian reward dan punishment diantaranya adalah imbalan berfungsi sebagai pengarah dan peneguh respon positif dan perilaku yang benar yakni terdapat dalam QS. Al-zalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*(Q.S Al-Zalzalah 7-8).

Simpulan

Penelitian yang sudah di lakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa Reward Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Reward intrinsik Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Reward ekstrinsik Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai.

Punishment Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. Punishment Represif Punishment Represif yaitu Punishment yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat.

Daftar Pustaka

- Agus, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, Fadali, Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, Ega S., Arisman, Fauji, D. A. S., Utami, Budi, & Puspasari, I. D. (2021). *Analisis Data Penelitian Manajemen: Studi Fokus Analisis Kualitatif*. Retrieved from [http://repository.unpkediri.ac.id/4307/1/Analisis Data Penelitian Manajemen Studi Fokus Analisis Kualitatif.pdf](http://repository.unpkediri.ac.id/4307/1/Analisis%20Data%20Penelitian%20Manajemen%20Studi%20Fokus%20Analisis%20Kualitatif.pdf)

- Arfita Widi Astuti, Y. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *IJEA Indonesian Journal of Economics Application Vol 2*, 120-130.
- Damayanti, S. S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS 2*, 155-168.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031*, 1-14.
- Kadir, Abdul, & Rahman, Fadali. (2022). Implementasi Sistem Bagi Hasil Pada Produk Deposito Di Koppontren Auba Bata-Bata Palengaan Pamekasan. *Investi, 05*, 82–95. Retrieved from <http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/investi//Volume 05,Nomor 01 Juli 2022>
- Rahman, Fadali, et al. (2021). Filsafat Ilmu Manajemen. *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri*, 1–156. Retrieved from <http://bahanpustakaula.blogspot.co.id/2015/08/Filsafat-Ilmu-Manajemen.Html>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Farah Diba Rizqika, H. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI. Vol. XIX No. 2 Juli 2019*, 286-294
- Hidayat, F. N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal bisnis : Teori Implementasi JBTI Volume 11 No. 1 Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta*, 11-22.
- Jose Priska, E. R. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X Vol. 9 No*
- Mega Meri Mustika, F. S. (2013). Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”*, 1-12
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDA (Management Development and Applied Research Journal) Volume 2. Nomor 1. Desember 2019*, 8-16..