

## **Dampak *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Cabang Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Islam**

**Ismail Pane<sup>1</sup>, Nursamiyah Hasibuan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Dar Aswaja Rokan Hilir Riau

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: [ismailpane86@gmail.com](mailto:ismailpane86@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberadaan reward dan punishment sebagai salah satu cara yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru untuk memberikan motivasi atau dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan angket, kemudian data skunder yaitu riset pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Setelah data tersebut terkumpul penulis melakukan analisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini dihasilkan suatu temuan bahwa reward dan punishment yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya reward dan punishment kinerja karyawan lebih baik dari yang sebelumnya dan pada perinsipnya telah sesuai dengan Ekonomi Islam.

**Kata Kunci :** *Kinerja, Reward dan Punishment*

### **Abstract**

Research is motivated by reward and punishment as a means used by PT. V Nusantara Plantation Pekanbaru Branch to provide motivation or in an effort to improve employee performance. This study uses primary data sources, namely by conducting interviews, observations and questionnaires, then secondary data, namely library research and documents related to the problems studied. After the data is collected, the writer analyzes the data using a qualitative descriptive method. of this study produced a finding that the rewards and punishments that have been implemented by these companies can provide a positive impact on employee performance. with the rewards and punishments employee performance better than the previous one and the perinsipnya are in accordance with Islamic Economics.

**Keywords :** *Performance, Reward and Punishment*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa

upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan (Veithzal, Rivai, 2009: 548-549).

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya dengan meningkatkan kinerja melalui *reward* dan *punishment* (Henry, Simamora, 1997: 9).

*Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang karena ada anggapan bahwa dengan memberikan hadiah atas hasil pekerjaannya, ia akan bekerja lebih maksimal. Apalagi jika hadiah yang diberikan cukup menggiurkan. Sedangkan *punishment* dimunculkan untuk memotivasi seseorang agar tidak melakukan kesalahan dalam melakukan sesuatu.

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) merupakan sebuah perusahaan negara yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit, teh dan karet. Perusahaan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang produktif. Dan perusahaan itu sendiri memotivasi para karyawan tersebut dengan cara mengeluarkan program *reward* dan *punishment* bagi setiap karyawan. Secara garis besar, dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah : 1) Dapat memotivasi karyawan sehingga kinerjanya lebih baik dari yang sebelumnya; 2) Mampu menciptakan kerja sama yang baik antara karyawan; 3) Mampu menciptakan tanggung jawab yang tinggi oleh karyawan terhadap pekerjaannya.; 5) Dapat menciptakan loyalitas karyawan dengan baik terhadap aturan-aturan yang ada dalam perusahaan.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah pengelola PT. Perkebunan Nusantara V mulai dari pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di kantor Cabang Pekanbaru sedangkan objek dalam penelitian ini adalah dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusanata V Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru yang berjumlah 530 orang, berhubung populasinya banyak maka penulis menggunakan metode random sampling yaitu dengan mengambil 10% dari populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 53 orang. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan angket. Kemudian data skunder yaitu riset pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Setelah data tersebut terkumpul penulis melakukan analisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Dampak *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* dan *Punishment* merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. PT. Perkebunan Nusantara V mulai menerapkan program *reward* dan *punishment* sejak mulai berdirinya perusahaan, hal ini dilatarbelakangi oleh tingginya semangat, motivasi dan dorongan perusahaan untuk menciptakan disiplin yang baik sehingga dapat mewujudkan visi perusahaan itu sendiri yakni menciptakan perusahaan yang tangguh baik dalam permodalan, pengelolaan SDA dan SDM.

Menempatkan diri sebagai pusat agroindustri yang bermitra dengan petani dalam satu kegiatan Agrobisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global (Wawancara dengan Pak Dias).

Penghargaan dan hukuman diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada dalam perusahaan. Adapun jenis-jenis penghargaan dan hukuman yang diberikan perusahaan tersebut antara lain kenaikan golongan dan penambahan gaji, dan pemberian piagam penghargaan dari pengusaha, dan lain sebagainya. Sedangkan bentuk hukumannya antara lain surat teguran, surat peringatan tertulis 1-3, penundaan kenaikan pangkat/golongan, penurunan pangkat/golongan, pemberhentian untuk sementara (skorsing), pemberhentian/pemutusan hubungan kerja (PHK), gaji tidak dibayar (tidak bekerja, tidak dibayar) dan pengenaan denda. Adapun kriteria karyawan yang mendapat beberapa jenis penghargaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kenaikan golongan adalah diberikan kepada karyawan yang memasuki Masa Bebas Tugas (MBT) setingkat lebih tinggi dari golongan semula (bukan Masa Kerja Golongan) tanpa melalui Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (P2K) kecuali karyawan tersebut mendapat Surat Peringatan pada tahun menjalani MBT. Pada dasarnya kenaikan golongan karyawan dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, kecuali bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja luar biasa dapat dilakukan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.
2. Penambahan gaji adalah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang taat kepada aturan-aturan yang ada dalam perusahaan serta mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Piagam penghargaan adalah diberikan kepada karyawan yang telah bekerja secara terus-menerus tanpa terputus selama 25 tahun, 30 tahun, dan 35 tahun atau lebih pada perusahaan tersebut.

Adapun kriteria karyawan yang mendapat beberapa jenis sanksi/hukuman di atas sebagai berikut:

1. Teguran lisan adalah dikenakan kepada karyawan yang pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan berdasarkan penilaian atasan karyawan.
2. Peringatan tertulis adalah dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan, masa berlakunya surat peringatan tertulis tersebut adalah 6 (enam) bulan.
3. Penundaan kenaikan pangkat adalah dapat dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan yang oleh pimpinan dan diberitahukan secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan.
4. Penurunan pangkat/golongan adalah dikenakan kepada karyawan yang berdasarkan penilaian pimpinan perusahaan dengan sengaja atau tidak sengaja atau lalai melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan dan merugikan perusahaan.
5. Pemberhentian untuk sementara waktu (skorsing) adalah dikenakan kepada karyawan yang atas penilaian pimpinan perusahaan diduga terlibat tindak pidana, pelanggaran ketentuan di perusahaan. Jangka waktu skorsing adalah 6 (enam) bulan.
6. Pemberhentian (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah dikenakan kepada karyawan yang melakukan kesalahan berat seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan uang milik perusahaan. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dan lain sebagainya (A. Akmal JS, 2010: 32-35).

Perusahaan memberikan penghargaan dan hukuman dilakukan berdasarkan golongan dan besar hukuman. Penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik (karyawan pamanen terbaik) dan taat kepada aturan-aturan perusahaan, sedangkan hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar

aturan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Penghargaan dan hukuman tersebut diberikan oleh direksi perusahaan berdasarkan surat keputusan yang ada. Pemberian penghargaan dan hukuman dilakukan setiap tahun.

Menurut informasi dari beberapa Karyawan bahwa dalam memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan, perusahaan sangat teliti dan hati-hati terhadap data yang telah ada sehingga perusahaan dapat melaksanakan dengan baik dan bisa berjalan dengan lancar. Jumlah karyawan yang mendapat penghargaan dan hukuman selama 3 tahun terakhir adalah 105 orang. Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* itu mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan melihat perubahan kinerja, apakah kinerja karyawan tersebut semakin baik. Karyawan yang telah mendapat penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan kinerjanya, memiliki semangat yang tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha semampu mereka sehingga mereka bisa menjadi karyawan memiliki kinerja yang terbaik.

Sesuai dengan hasil angket yang penulis sebarkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru. Setelah kinerja karyawan meningkat karena mendapatkan penghargaan secara langsung, mereka juga termotivasi melihat rekannya mendapat penghargaan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bahwa karyawan yang mendapat penghargaan dan hukuman dapat mendorong atau memotivasi rekan kerjanya sehingga mereka juga memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dan mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Setelah karyawan termotivasi melihat rekannya mendapat penghargaan juga karyawan tersebut merasa mendapat hukuman atau peringatan melihat rekan kerjanya mendapat hukuman. Karyawan yang telah mendapat hukuman maka ia semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bahwa karyawan lebih semangat dalam bekerja setelah mendapatkan penghargaan atau hukuman sehingga mereka lebih rajin, termotivasi, tingkat kehadiran karyawan lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut.

Sebagian besar karyawan menyatakan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tingkat kehadirannya lebih baik setelah mendapat peringatan. Hukuman atau peringatan yang diberikan kadang-kadang dapat menciptakan kerja sama yang baik bagi karyawan. Di PT. perkebunan Nusantara V, penghargaan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang ada, sebagian karyawan menyatakan hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang ada. Karyawan yang mendapat penghargaan memiliki semangat yang tinggi dan semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, sebaliknya karyawan yang mendapat hukuman lebih hati-hati dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik. Sebagian besar dari karyawan menyatakan mereka memiliki tanggapan yang baik terhadap pemberian penghargaan karena pemberiannya dilakukan secara objektif tanpa memandang hubungan persaudaraan sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga mereka mampu mendapatkan penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagian besar dari karyawan menyatakan pemberian penghargaan sudah sesuai dengan yang dianggarkan oleh perusahaan dan pemberian hukuman dilakukan secara objektif atau tanpa membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya atau tanpa memandang hubungan persaudaraan. Pemberian hukuman kepada karyawan menyebabkan mereka lebih hati-hati tanpa merasa tertekan, sebagian besar karyawan yang telah mendapat hukuman tidak merasa tertekan karena mereka mengetahui aturan-aturan yang ada dalam perusahaan. Sebagian besar dari karyawan menyatakan bahwa mereka sudah mengetahui peraturan-peraturan pemberian penghargaan dan hukuman karena sudah tersosialisasi dengan baik.

Perusahaan berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, di mana diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

### **Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap *Reward* dan *Punishment***

Penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan dari hasil angket yang telah penulis sebarakan kepada karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V, pelaksanaan penghargaan dan hukuman jawaban responden pada angket yang telah penulis sebarakan adalah penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diselenggarakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam ajaran Islam penghargaan dan hukuman dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan selain bertujuan untuk memberikan motivasi juga bertujuan untuk mendidik manusia agar menjadi lebih baik sehingga mampu menjalani kehidupan sesuai dengan syariat Islam, termasuk juga yang dilakukan kepada karyawan. Salah satu teknik atau metode mendidik dalam Islam adalah mendidik dengan pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan atau hadiah dalam mendidik akan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan atau paling tidak mempertahankan prestasi yang telah didapatnya, di lain pihak temannya yang melihat akan ikut termotivasi untuk memperoleh hal yang sama. Sedangkan hukuman atau sanksi sangat berperan penting dalam mendidik karyawan sebab pendidikan yang terlalu lunak akan membentuk karyawan kurang disiplin dan tidak mempunyai keteguhan hati.

Sikap bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan atau urusan yang lain adalah perintah Allah yang telah ditetapkan dalam ajaran Islam sehingga seluruh manusia harus melaksanakannya karena akan menimbulkan hal-hal yang yang tidak baik atau menimbulkan permusuhan apabila sikap tersebut diabaikan, karena tugas atau pekerjaan merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggung jawabkan oleh setiap orang baik di hadapan manusia juga di hadapan Allah. Hal ini sesuai dengan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

حَدَّثَنَا شَيْبَانُ بْنُ فَرُّوخَ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ بْنُ حَازِمٍ حَدَّثَنَا الْحَسَنُ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ سَمُرَةَ قَالَ: قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ لَا تَسْأَلِ الْإِمَارَةَ فَإِنَّكَ إِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ أَكَلْتِهَا وَإِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعْنِتَ عَلَيْهَا

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Syaiban bin Faruh telah menceritakan kepada kami Jarir bin Hazim telah menceritakan kepada kami Al-Hasan telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Samurah dia berkata, "Rasulullah SAW bersabda kepadaku "wahai Abdurrahman janganlah kamu meminta jabatan karena permintaan maka tanggung jawabnya akan dibebannya kepadamu. Namun jika kamu diangkat tanpa permintaan, maka kamu akan diberi pertolongan". (HR. Muslim).

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT dalam setiap aktivitas, karena Allahlah Yang Maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian dalam arti seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman.

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah Maha Mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelip dibalik hati nurani seseorang.

Untuk itu agar dapat merealisasikan iman dalam bentuk amal shaleh maka harus pandai-pandai mengatur waktu, seperti yang tersirat dalam Al-Qur'an surat Al-Ashr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝ ٣ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

Artinya: *“Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”*. (QS. Al-Ashr : 1-3).

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang (muslim) dalam mengatur waktu yang ada dengan amal shaleh dan sabar menghadapi cobaan. Selain itu, Allah telah memulai ayat tersebut dengan sumpah (*wal ashhr*) demi masa, masa itu mengandung banyak peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan-Nya, disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah SWT. Ayat tersebut memberikan tuntutan kepada ummat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, bahkan manusia dituntut untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan menggunakan daya yang dimilikinya, hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin dalam segala hal. Disiplin juga merupakan ilmu yang sangat disukai Allah juga dianjurkan untuk mengajarkannya. Sejalan dengan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

حَدَّثَنَا يَعْقُوبُ بْنُ حُمَيْدٍ بْنُ كَاسِبٍ الْمَدَنِيُّ حَدَّثَنِي إِسْحَاقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ عَنْ صَفْوَانَ بْنِ سُلَيْمٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ طَلْحَةَ عَنْ الْحَسَنِ الْبَصْرِيِّ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ أَنْ يَتَعَلَّمَ الْمَرْءُ الْمُسْلِمُ عِلْمًا ثُمَّ يُعَلِّمَهُ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ

Artinya: *“Telah menceritakan kepada kami Ya'qub bin Humaid bin Kasib Al-Madani berkata, telah menceritakan kepadaku Ishaq bin Ibrahim dari Shafwan Sulaim dari Thalhaf dari Al-Hasan Al-Bashri dari Abu Hurairah bahwa Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Sedekah yang paling utama adalah seorang muslim yang mempelajari satu disiplin ilmu kemudian mengajarkannya kepada saudaranya sesama muslim”*. (HR. Ibnu Majah)

Di samping itu juga ummat manusia dianjurkan kerja sama dalam segala urusan yang baik, kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan yang akhirnya akan meningkatkan semangat dan memberikan hasil yang lebih baik sehingga antara satu dengan yang lain mampu memenuhi baik kebutuhan pribadi maupun keluarga. Hal ini sesuai dengan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا وَكِيعٌ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي بُرْدَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعَثَ مُعَاذًا وَأَبَا مُوسَى إِلَى الْيَمَنِ قَالَ يَسْرًا وَلَا تُعَسِّرَا وَيَسْرًا وَلَا تُنْفِرَا وَتَطَوَّعًا وَلَا تَخْتَلِفَا

Artinya: *“Telah bercerita kepada kami Yahya telah bercerita kepada kami Waki' dari Syu'bah dari Sa'id bin Abi Burdah dari bapaknya dari kakeknya bahwa Nabi Shallallahu'alaihiwasallam mengutus Mu'adz dan Abu Musa ke negeri Yaman dan Beliau berpesan: “Mudahkanlah (urusan) dan jangan dipersulit. Berilah kabar gembira dan jangan membuat orang lari (tidak tertarik) dan bekerja samalah kalian berdua dan jangan berselisih”*. (HR. Bukhari).

Dalam memperjuangkan agama dan menegakkan kalimat Allah, Rasulullah SAW. selalu diperintahkan oleh Allah SWT. untuk berjuang bersama-sama dengan orang-orang yang beriman. Berjuang dalam sebuah barisan yang rapi dan teratur sehingga Allah SWT akan memberikan kemenangan kepada Rasulullah SAW dan orang-orang yang beriman.

Dalam memberikan penghargaan atau hukuman kepada seseorang, Islam sangat memperhatikan sikap adil dan bijaksana, tanpa membedakan-bedakan antara satu dengan yang lain dan tidak memandang kepada ada atau tidaknya hubungan persaudaraan akan tetapi diberikan secara murni serta memberikannya sesuai dengan yang telah dianggarkan dan sesuai dengan peraturan. Berdasarkan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو الْوَلِيدِ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ الْأَشْعَثِ قَالَ سَمِعْتُ مُعَاوِيَةَ بْنَ سُؤَيْدِ بْنِ مِقْرَانَ عَنِ الْبَرَاءِ بْنِ عَازِبٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ أَمَرَنَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِسَبْعٍ وَنَهَانَا عَنْ سَبْعٍ أَمَرَنَا بِاتِّبَاعِ الْجَنَائِزِ وَعِيَادَةِ الْمَرِيضِ وَإِجَابَةِ الدَّاعِي وَنَصْرِ الْمَظْلُومِ وَإِبْرَارِ الْقَسَمِ وَرَدِّ السَّلَامِ وَتَشْمِيتِ الْعَاطِسِ وَنَهَانَا عَنْ آيَةِ الْفِضَّةِ وَخَاتَمِ الذَّهَبِ وَالْحَرِيرِ وَالذَّبِيحِ وَالْقَسِيِّ وَالْإِسْتَبْرَقِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Abu Al-Walid telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Al-Asy'ats berkata, aku mendengar Mu'awiyah bin Suwaid bin Muqarrin dari Al Bara' bin 'Azib radliallahu 'anhu berkata: "Nabi shallallahu 'alaihi wasallam memerintahkan kami tentang tujuh perkara dan melarang kami dari tujuh perkara pula. Beliau memerintahkan kami untuk; mengiringi jenazah, menjenguk orang yang sakit, memenuhi undangan, menolong orang yang dizhalimi, berbuat adil dalam pembagian, menjawab salam dan mendoakan orang yang bersin. Dan Beliau melarang kami dari menggunakan bejana terbuat dari perak, memakai cincin emas, memakai kain sutera kasar, sutera halus, baju berbordir sutera dan sutera tebal". (HR. Bukhari).

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan, penulis mengamati sistem kerja karyawan yang telah mendapatkan penghargaan dan hukuman bahwa kinerja, tanggung jawab, tingkat kehadiran karyawan lebih baik. Disamping itu juga sesama karyawan mampu menciptakan kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan serta pemberian penghargaan dan hukuman terhadap karyawan diberikan secara objektif dan sesuai dengan yang dianggarkan. Hal ini sesuai dengan ekonomi Islam yang mana Allah SWT telah menjelaskan bahwa besar penghargaan diperoleh sesuai dengan apa yang telah kita lakukan melalui firman-Nya:

وَأَنْ تَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya". (QS. Al-Najm: 39)

Ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa penghargaan yang akan kita peroleh sesuai dengan usaha yang kita lakukan. Jika kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, *reward* yang akan kita peroleh akan besar juga. Dalam ayat lain juga Allah menjelaskan tentang penghargaan dan hukuman yang diperoleh sesuai dengan hasil yang kita berikan. Dalam Al-Quran sebagai berikut:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui akan hal ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Taubah: 105).

Dengan demikian berarti keberadaan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja karyawan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis kemukakan di atas, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Dampak penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru, mempunyai dampak positif. Dampak positif yaitu, melalui penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) kinerja karyawan lebih baik hal ini dapat dibuktikan dengan loyalitas, kerja sama, tanggung jawab, semangat kerja, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik dari yang sebelumnya. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan bahwa pelaksanaan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan ekonomi Islam hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan termotivasi, pemberian secara objektif, sesuai dengan yang dianggarkan serta sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Akmal JS, *Perjanjian Kerja Bersama*, Pekanbaru: Perkebunan Nusantara V, 2010.
- Bukhari, *Sahih Bukhari*, (tt: Lidwa Pusaka i-Software, th), 2811
- DD, Karyawan Perusahaan, *Wawancara* di Perusahaan Perkebunan Nusantara V, tanggal 07 Mei 2012
- DZ, Karyawan bagian Sumber Daya Manusia, *Wawancara*, di PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru, Tanggal 30 April 2012
- Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Ibnu Majah, *Sahih Ibnu Majah*, (tt: Lidwa Pusaka i-Software, th), no. 239
- Maya, Karyawan, *Wawancara*, di PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru, Tanggal 08 Juni 2012
- Muslim, *Sahih Muslim*, (tt: Lidwa Pusaka i-Software, th), no. 3401
- Pak Dias, Karyawan bagian Sumber Daya Manusia, *Wawancara*, di PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Pekanbaru, Tanggal 30 April 2012
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.