BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Letak Geografis Obyek Penelitian

UD. Putra Agung Tulungagung, berada di Jl. Raya Panjerejo Desa Tugu RT 02 RW 02 Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. Di dirikan tepat pada tanggal 05 Mei 1996 dan telah mempunyai surat izin resmi dengan nomor 503.647/2311/120/2017 tanggal 16 Agustus 2017.[85]

Kabupaten Tulungagung mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai petani, berdagang,beternak dan bergerak di bidang industri. Dengan adanya UD. Putra Agung ini menjadi peluang besar untuk memperoleh keuntungan di desa, dilihat dari kebutuhan itu sendiri merupakan kebutuhan pokok dan permintaan beras juga tidak pernah mati di pasaran dan hal ini berdagang beras selalu menjadi komoditas yang menarik untuk diperdagangkan.

Di kabupaten Tulungagung sendiri hampir ada sekitar 200-an lebih usaha sejenis seperti UD. Putra Agung, hal ini didukung kondisi geografis kabupaten Tulungagung yang sebagian besar wilayahnya adalah lahan produktif untuk pertanian. Usaha seperti ini semakin berkembang untuk kedepanya dikarenakan kebutuhan masyarakat dengan konsumsi bahan pokok khususnya beras semakin meningkat.

---

[85] Izin Usaha Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Tulungagung

Kecamatan Rejotangan merupakan kecamatan paling timur di kabupaten Tulungagung yang mempunyai banyak kelebihan dalam hal akses maupun kondisi geografis di banding kecamatan lain yang ada di Tulungagung. Dalam hal akses kecamatan Rejotangan di lalui Jalan Nasional yang menghubungan Tulungagung dengan Blitar dan kelebihan wilayah geografis yang sebagian wilayahnya adalah lahan pertanian terutama Padi yang menjadi produk pertanian utama.

Di wilayah Rejotangan sendiri usaha penggilingan dan pengepul ada sekitar 10 tempat masing-masing tersebar di beberapa desa yaitu di Desa Tugu dimana UD. Putra Agung berada terdapat 2 tempat, di desa Banjarejo ada 2 tempat, di desa Jatidowo ada 2 tempat, di desa Pakisrejo ada 2 tempat, dan di desa Tanen terdapat 2 tempat. Sebelum ada peraturan terbaru dari Perum. Badan Urusan Logistik (BULOG) pada tahun 2009 melalui peraturan Impres No.7 tahun 2009 yang mengatur dengan menambahkan satu saluran pengadaan beras yaitu Satgas (langsung dari petani) yang sebelumnya hanya melalui mitra kerja dan Unit Pengolahan Gabah dan Beras (UPGB) yang pada saat itu hanya UD. Putra Agung yang menjadi mitra kerja BULOG satu-satunya di wilayah Rejotangan karena telah memenuhi persyaratan dalam hal produksi melalui alat produksi yang dimiliki.

2. Sejarah Berdirinya UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung

UD. Putra Agung, merupakan salah satu Usaha Dagang (UD) yang bergerak di bidang usaha penjualan beras yang beralamat di Desa Tugu Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. UD.Putra Agung didirikan oleh

Bapak Karyoso, usaha ini mulai dioperasikan sejak tahun 1996 , usaha tersebut dijalankan dalam bangunan berbentuk gudang besar dengan luas bangunan ukuran 325 m2, beliau mempekerjakan tenaga kerja tetap 4 orang dengan gaji yang dibayarkan sebesar Rp 1.800.000,- perbulan, selain mempekerjakan 4 karyawan tetap UD. Putra Agung juga mempekerjakan 3 karyawan tambahan jika ada gabah datang dan membutuhkan tenaga kerja untuk mengeringkan dan melayani saat beras datang untuk usaha ini bergerak dibidang jual-beli beras yang pasokan berasnya berasal dari kilang sendiri dan ada juga dipasok dari luar yaitu dari Ponorogo usaha ini masih berjalan sampai dengan sekarang.

Demi kelancaran usaha berdagangnya bapak karyoso mempunyai 2 mesin giling padi serta 2 kendaraan yaitu truk dan mobil pick up guna untuk mengantarkan beras dan reseller beras UD. Putra Agung ini cukup banyak bahkan sampai ke luar kota seperti kota Blitar dsb. Karyawan yang direkrut di UD. Putra Agung untuk bekerja adalah tetangga dan para petani yang sudah akrab dan ahli dalam bidang usaha dagang beras. Dan adapun dari pihak perusahaan menilai dengan mengambil karyawan dari masyarakat sekitar merupakan tanggung jawab sosial melihat UD. Putra Agung ini sudah lumayan lama berdiri. Namun dalam hal ini karyawan wajib dikenalkan langsung terkait peraturan yang diterapkan didalam pabrik/gudang misalnya peraturan tentang jam masuk dan pulang, sistem penggajian, izin cuti/libur, maupun larangan seperti izin tanpa alasan.

Adapun pemilik UD. Putra Agung bapak Karyoso berumur 43 tahun dengan lulusan pendidikan akhir adalah SMA, dan pengalaman berdagang berasyang ditekuninya sudah berjalan selama 22 tahun seiring berdirinya UD.

Putra Agung tersebut. Jumlah tanggungan keluarga bapak Karyoso adalah sebanyak 5 orang. Usaha dagang bapak Karyoso di mulai pada pukul 07.00 wib dan tutup pada pukul 16.00 wib dengan demikian waktu efektif dalam berdagang beras adalah selama 9 jam. Dalam usaha berdagangnya bapak Karyoso menjual beras, bekatul, dan merang (kulit padi) dengan total penjualan beras oleh UD. Putra Agung mencapai 21.500 kg per bulan. Adapun produk dan harga Jual/Beli dari dan ke UD. Putra Agung sebagai berikut:

Tabel 4.1

Harga beli Beras, Bekatul, dan Merang di UD. Putra Agung Rejotangan

No.	Nama Produk	Harga
1.	Beras	Rp. 8.600/kg
2.	Bekatul	Rp. 3.800/kg
3.	Merang (Kulit Padi)	Rp. 150/kg

Tabel 4.2

Harga jual Gabah di UD. Putra Agung Rejotangan

No.	Nama Produk	Harga
1.	Gabah Kering	Rp. 5.200
2.	Gabah Basah	Rp. 4.600

Pada tahun 2016 bapak karyoso meninggal dunia di karenakan sakit jantung, sejak kepergian bapak karyoso pada tahun 2016 maka UD. Putra Agung di teruskan atau di jalankan oleh anak pertama bernama ibu Anis Shofiatin dan dibantu suaminya bernama bapak Anto sampai sekarang di tahun 2019. Usaha ini bisa dikatakan jarang terlihat di kota-kota besar, maka tidak heran jika usaha dagang beras ini dapat dikatakan sebagai peluang usaha di desa yang pelaku nya sudah cukup banyak yang berhasil memperoleh keberhasilan dan keuntungan.

Usaha penggilingan padi ini tidak bisa di kerjakan sepanjang waktu karena bagaimanapun juga dalam satu tahun biasanya terjadi dua hingga tiga kali masa panen dan usaha ini juga bisa dikategorikan sebagai usaha musiman. Kurangnya pendapatan terjadi pada waktu dimana sedikit padi yang akan digiling, akan tetapi masa itu terjadi tidak akan mengurangi pendapatan karena UD. Putra Agung ini selain melakukan penggilingan padi juga berdagang beras dan jika stock padi yang semakin menipis biasanya membeli padi dari para petani saat panen tiba dan ada juga pengepul yang datang atau atas permintaan UD. Putra Agung mengirim stock beras ke gudang untuk memenuhi permintaan.

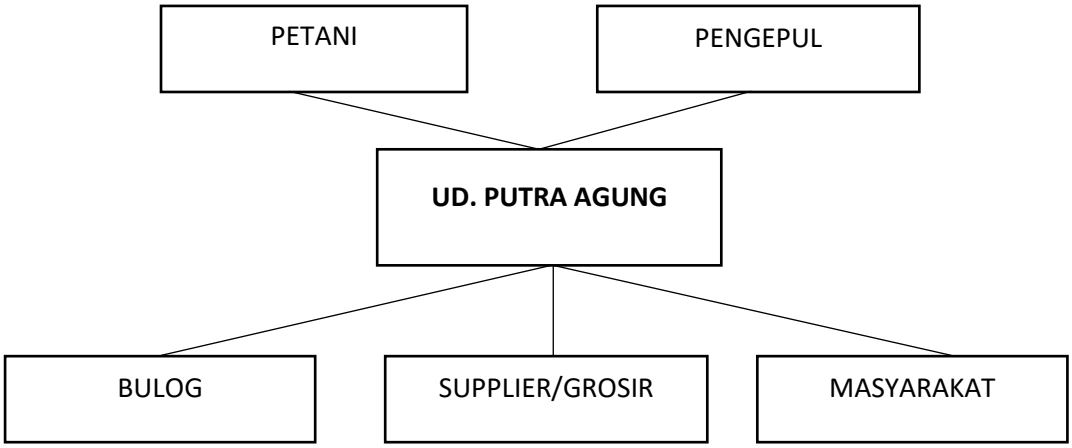
UD. Putra Agung selalu memperhatikan serta mengecek stock beras setiap bulan nya karena jika menyimpan stok beras terlalu lama bisa menurunkan kualitas beras yang akan dijual. Usaha dagang beras ini tidak perlu melalukan promosi yang gencar , karena pemilihan lokasi strategis dan beras berkualitas serta harga yang di bandrol sesuai pasaran dan ditambah pelayanan yang cukup memuaskan tentunya akan menghasilkan keuntungan yang besar.

Pasokan beras bapak Anto berasal dari kilang padi sendiri beliau ingin memberdayakan pabrik penggilingan padi yang sudah ada, beliau berasumsi bahwa dengan berdagang sendiri berarti beras yang telah diolah pabrik tidak lagi bertumpuk dan dapat meningkatkan pendapatan pabrik sekaligus pendapatan usaha dagang beras yang di jalankan. Selain itu para konsumen sudah lama mengenal dan menjadi langganan bapak Anto, dalam berdagang beras kualitas beras yang dipasarkan sudah dikenal bagus sehingga beras yang dijual cepat habis, bahkan sudah ada langganan atau konsumen tetap.

Adapun proses produksi sampai pemasaran di UD. Putra Agung seperti gambar berikut :

Gambar 4.1

Alur Proses Produksi di UD. Putra Agung



3. Visi dan misi

UD. Putra Agung Tulungagung, berada di Jl. Raya Panjerejo Desa Tugu RT 02 RW 02 Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung Jawa Timur. Didirikan sejak tanggal 06 Mei 1996 dan telah mendapatkan nomor izin usaha dengan No. 503.647/2311/120/2017 tanggal 16 Agustus 2017.

Visi : Menjadikan perusahaan penggilingan beras yang unggul dan kompetitif dengan mengutamakan kepuasan konsumen.

Misi : Kepuasan pelanggan adalah tujuan utama kami

4. Stuktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi di UD. Putra Agung sebagai berikut :

No.	**Nama**	**Jabatan**
1.	Anto	Pimpinan Utama
2.	Anis Shofiyatin	Wakil Pimpinan
3	Agung S	PJ. Gudang
4.	Sucipto	Karyawan Tetap
5.	Agus	Karyawan Tetap
6	Haryanto	Karyawan Tetap
7	Supriadi	Karyawan Tidak Tetap

8	Slamet Rianto	Karyawan Tidak Tetap
9	Nur Hadi	Karyawan Tidak Tetap
10	Ajaril Mustofa	Supir Truck
11	Haris	Kernet

B. Temuan Hasil Penelitian

Hasil wawancara dengan pemilik dan karyawan UD. Putra Agung di desa Tugu kecamatan Rejotangan kabupaten Tulungagung.

1. Sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Rejotangan

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat

menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Seperti halnya pemberian kompensasi di UD. Putra agung yang sudah berjalan Sampai saat ini sebagaimana yang di ungkapkan oleh bapak Anto sebagai berikut :

"Dalam suatu perusahaan khususnya di tempat saya ini (UD.Putra Agung) pemberian kompensasi harus diterapkan, karena dengan adanya kompensasi ini mendorong karyawan untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan tidak terbebani, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Sistem kompensasi (Reward) membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci perusahaan serta memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan saya"[86]

Dalam pemberian *Reward* secara umum ada yang secara langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di UD. Putra Agung menerapkan kedua jenis kompensasi tersebut, seperti yang di ungkapkan oleh bapak Anto sebagai berikut :

"Jenis reward yang saya pakai menggunakan kedua jenis kompensasi secara umum yaitu jenis kompensasi langsung (finansial) dan kompensasi tidak langsung (non finansial). Kompensasi langsung yaitu pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Dalam UD. Putra Agung ini jenis kompensasi langsung berupa upah yaitu berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya) ini untuk karyawan tidak tetap di perusahaan saya yang biasanya saya panggil diwaktu tertentu (musim pasca panen) dan untuk sopir yang dipanggil pada waktu pengiriman maupun pegambilan beras. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran minggun, bulanan atau tahunan, sistem gaji ini saya terapkan ke karyawan tetap di perusahaan ini yang setiap hari datang ke Gudang (terlepas dari lamanya jam kerja)" [87]

[86] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[87] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Bapak Anto juga melanjutkan mengenai jenis kompensasi tidak langsung di UD. Putra Agung seperti yang di ungkapkan bapak Anto sebagai berikut :

"Reward tidak langsung diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Seperti halnya seperti pemberian waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya , lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) dan jika ada sanak saudara karyawan yang meninggal"[88]

Pemberian berbagai jenis kompensasi merupakan salah satu motivasi yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang apabila diarahkan akan membawa dampak positif bagi prestasi kerja. Di dalam perusahaan kedua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung maupun tidak langsung jika di terapkan sama-sama berperan penting seperti yang di ungkapkan oleh bapak Agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Reward langsung (finansial) dan tidak langsung (non finansial) bagi karyawan seperti halnya saya sebagai karyawan di UD. Putra Agung dalam pemberian kompensasi selain gaji atau upah dengan adanya pemberian kompensasi ini guna untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan serta mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat atau lebih bekerja sama dengan baik bersama karyawan lainnya."[89]

Ditambahkan oleh bapak Sucipto sebagai karyawan lainnya di UD.

[88] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[89] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Putra Agung mengenai jenis kompensasi yang diterapkan yaitu sebagai berikut :

"Pemberian kompensasi (Reward) adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan saya sendiri sebagai karyawan serta kebutuhan keluarga. Selain itu semua akan kembali perusahaan juga memperoleh keuntungan jangka panjang dan perusahaan akan terjamin"[90]

Kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak serta memperhatikan internal dan eksternal dan konsisten karena dalam pemenuhan kebutuhan dalam bekerja ada beberapa kebutuhan yang di puaskan dengan bekerja seperti hal nya kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Seperti yang sudah di ungkapkan bapak Agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dalam pemberian kompensasi mengenai kebutuhan dalam bekerja saya merasa sudah mendapatkan kebutuhan fisik yaitu makan dan minum , bekerja di UD. Putra Agung saya mendapatkan fasilitas makan sehari 2x yaitu makan pagi dan siang saat bekerja dan ada juga rumah di samping Gudang yang disediakan untuk kita (karyawan) beristirahat "[91]

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. kompensasi non-finansial lainnya adalah berkaitan dengan fleksibiltas tempat kerja, misalnya jam kerja yang luwes atau tidak bersifat

[90] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[91] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, moda transportasi, atau sistem komunikasi di atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel. Bapak Sucipto juga ikut mengemukakan sebagai berikut :

"Selain yang sudah dijelaskan bapak agus sebagai sesama karyawan, Reward tidak langsung juga saya dapatkan terkait cuti libur di hari sabtu dan minggu, atau saat ada acara keluarga atau keluarga saya ada yang sakit itu pun juga dikasih cuti oleh UD. Putra Agung sendiri"[92]

Dengan adanya reward ini diharapkan akan memberikan dampak positif terhadak kinerja, produktivitas hal inilah yang memberikan dampak bagaiman karyawan mampu bekerja ketika pembayaran dilakukan dengan semestinya maka biasanya pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang maksimal yang di ungkapkan oleh bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dampak positif yang saya peroleh dari pemberian kompensasi ini yaitu hubungan saya dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan– peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya. Selain itu dampak positif lainnya kompensasi yaitu mendapatkan karyawan yang bermutu serta tetap mempertahankan karyawan dengan kompensasi yang baik dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan saya. Hasilnya pun sudah saya tuai karna dengan kompensasi ini karyawan-karyawan saya cukup sangat loyal dengan pekerjaan mereka di UD. Putra Agung ini "[93]

[92] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[93] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagun

Dengan perkataan lain suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan

Jika para kayawan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para karyawan menyatakan keinginan untuk memperoleh kompensasi yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekaryaan para karyawan seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, selain hal positif yang di dapatkan oleh pemilik UD. Putra Agung hal sama juga dirasakan oleh karyawan-karyawan di UD. Putra Agung sebagaimana yang diungkapkan bapak agus sebagai berikut :

"Sebagai karyawan tetap hal positif yang saya dapatkan terkait dengan kompensasi yaitu saya lebih bersemangat dalam bekerja, lebih disiplin serta mematuhi peraturan ataupun yang diperintahkan mas Anto selaku pimpinan yang ada di UD. Putra Agung karena saya bekerja di sini sudah 23 thn yaitu sejak berdirinya usaha ini."[94]

Selain bapak agus, bapak sucipto juga mengemukakan mengenai

[94] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

dampak positif yang didapatkan sebagai berikut :

"Dalam bekerja saya merasakan kepuasan tersendiri atas hasil yang saya kerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung walaupun saya bekerja masih 7 tahun akan tetapi saya cukup merasa dihargai dengan pemberian reward (kompensasi) selama ini"[95]

Sistem pemberian Reward yang sudah umum diterapkan oleh perusahaan yaitu ada 3 sistem yaitu sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan. Bapak Anto sebagai pemilik UD. Putra Agung mengungkapkan sistem pembayaran kompensasi yang sudah atau masih diterapkan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Setiap pemberian Reward/kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Di UD. Putra Agung ini dalam sistem pembayaran kompensasi menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan sistem waktu menurut saya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya"[96]

Program Reward harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan suatu jabatan. Input dalam satu

[95] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[96] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

jabatan ditujukan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula penghasilan (output) yang diharapkan. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar balas jasa yang akan diberikan bisa mencapai kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang di ungkapkan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

> *"Dalam pemberian kompensasi apalagi dalam perspektif islam seharusnya memang menganut prinsip adil dan layak (wajar) karena dua hal ini lah yang berperan penting dalam pemberian kompensasi. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal"*[97]

Karena kompensasi merupakan sumber pendapatan bagi karyawan, maka para karyawan sangat membutuhkan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan penerimaaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Seperti yang di ungkapkan bapak agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

---

[97] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

"Keadilan dalam kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan harus seimbang dengan imbalan yang di terima"[98]

Hal lain terkait keadilan pemberian kompensasi yaitu seperti yang di ungkapkan bapak Sucipto selaku karyawan sebagai berikut :

"Keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu dimana seorang karyawan seorang tidak membandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama"[99]

Disamping menerapkan sistem *Reward*, perusahaan UD. Putra Agung juga menerapkan sistem *Punishment* (hukuman) atas suatu perbuatan atau prilaku tertentu yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan yang diberikan oleh atasan kepada karyawanya atas suatu prilaku tertentu yang telah di lakukan. *Punishment* dalam hal ini diperusahaan dapat diterapkan berupa kritikan, penurunan pangkat, bahkan sampai dikeluarkan (PHK) dan *Punishment* itu sendiri diberikan karena adanya kesalahan yang dilakukan karena adanya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu prilaku serta juga sebagai upaya untuk meningkatkan

[98] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[99] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

kesadaran dan ketersediaanya sebagai karyawan dalam menaati suatu perturan. Adapun pemberian Punishment yang dijalankan di UD. Putra Agung sampai saat ini sebagaimana yang diungkapkan bapak Anto sebagai pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

> *" Hukuman (Punishment) memang sangat diperlukan juga apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan, hal seperti itu diterapkan supaya karyawan benar-benar melakukan apa yang seharusnya dijalankan dan menghindari apa yang menjadi sebuah larangan diperusahaan. Itu semua demi keefektifan dalam bekerja.".*[100]

Pada umumnya *Punishment* (hukuman) yang diterapkan perusahaan terdiri dari Hukuman Preventif yaitu hukuman dengan maksud agar tidak terjadi pelanggaran dan Hukuman Represif yaitu hukuman yang berlaku apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan. Di UD.Putra Agung menerapkan kedua sistem tersebut sebagaimana yang di ungkapkan bapak Anto sebagai berikut :

> *"Pada saat awal karyawan berkerja di perusahaan, karyawan diberi wawasan tentang peraturan yang berlaku, yang gunanya unutk meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan di masa mendatang pada saat bekerja. Peraturan (Hukum Preventif) tersebut semua berlaku kepada seluruh karyawan yang berkerja di perusahaan ini, adapun peraturan yang diterapkan yaitu terkait dengan waktu bekerja dan perizinan".*[101]

Bapak Anto melanjutkan dengan menjelaskan sistem Hukuman Represif yang diterapkan di UD. Putra Agung sebagaimana berikut :

---

[100] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[101] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

"Adapun hukuman Represif yang saya terapkan adalah berlaku apabila ada karyawan melakukan pelanggaran atas peraturan yang sudah disepakati bersama seperti yang saya jelaskan tadi, dan ini merupakan alat komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah prilaku dalam bekerja"[102]

Pemberian Hukuman/Punishment merupakan salah satu motivasi yang dapat menimbulkan kesadaran untuk bekerja lebih oleh karyawan yang apabila diarahkan akan membawa dampak positif bagi prestasi kerja. Di dalam perusahaan kedua jenis punishment yakni Punishment Preventif dan Repesif jika di terapkan sama-sama berperan penting seperti yang di ungkapkan oleh bapak Agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Penting bagi perusahaan untuk menerapkan Hukuman yang tepat sasaran. Bagaimana karyawan sudah dibekali wawasan tentang peraturan yang berlaku disebuah perusahaan pada awal masuk bekerja, semua itu merupakan peringatan penting dan perlu untuk selalu diperhatikan oleh setiap karyawan disebuah perusahaan itu semua demi menumbuhkan kesadaran dalam bekerja".[103]

Diungkapkan juga oleh bapak Sucipto selaku karyawan lainya sebagaimana berikut :

"Seperti halnya yang jelaskan bapak Agus tadi, setelah karyawan diberitahu tentang peraturan yang harus ditaati maka harus dijalankan. Pengalaman saya setelah sekian lama berkerja di UD.Putra Agung ini saya pernah mendapatkan beberapa kali hukuman berupa peringatan lisan

[102] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[103] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

sampai pemotongan gaji terkait kesalahan yang saya lakukan"[104]

Dapat dikatakan suatu sistem punishment yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kembalinya gairah bekerja para karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan seperti yang di ungkapkan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut:

"Dampak positif yang saya peroleh dari pemberian Punishmenti ini yaitu hubungan saya dengan karyawan terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya punishment maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan– peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya, apabila ada karyawan yang masih tetap saja melanggar akan menerima hukuman sesuai tingkat kadar kesalahan yang dibuat"[105]

Jika para kayawan diliputi oleh rasa tidak puas dan kecewa berlebihan atas punishment yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para karyawan menyatakan keinginan untuk berhenti bekerja atas diperolehnya punishment yang berlebih dan tidak sesuai porsi kesalahan yang dibuat. Punishment dikatakan wajar sselain hal positif yang di dapatkan oleh pemilik UD. Putra Agung hal sama juga dirasakan oleh karyawan-karyawan

[104] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[105] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

di UD. Putra Agung sebagaimana yang diungkapkan bapak agus sebagai berikut :

"Hukuman yang tepat akan memberikan dampak positif kepada karyawan apabila dalam pemberianya sebanding dengan tingkat kesalahan dan diberikan secepat mungkin agar kesalahan karyawan tidak berangsur-angsur yang mungkin saja merembet ke kesalahan yang lainya maka hal seperti ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Selama ini saya selalu memperhatikan aturan yang berlaku di UD. Putra Agung ini dengan saya selalu izin apabila tidak masuk bekerja, agar tidak diberikan teguran dari mas Anto" [106]

Selanjutnya disampaikan oleh bapak Sucipto terkait punishment yang berlaku di UD. Putra Agung sebagaimana berikut :

"Dalam penerapan pemberian hukuman selama ini yang berlaku di UD. Putra Agung sama tanpa membeda-bedakan karyawan mana yang melakukan kesalahan, dan dalam pelaksanaan juga menerapkan prinsip keadilan dan yang paling penting adalah konsisten dalam pemberian hukuman"[107]

Pada umumnya bentuk-bentuk *Punishment* tebagi menjadi 3 bentuk yaitu : Hukuman Ringan yang berupa teguran lisan, teguran tertulis, ataupun pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Selanjutnya Hukuman Sedang yang berupa penundaan gaji, pemotongan/penurunan gaji, dan juga Penundaan kenaikan pangkat. Dan terakhir hukuman Berat yang berupa Pemberhentian kerja atas permintaan atau tanpa permintaan karyawan yang bersangkutan. Adapun bentuk *Punishment* yang di terapkan di UD. Putra Agung sebagaimana yang di ungkapkan bapak Anto selaku pemilik sebagai

[106] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[107] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

berikut :

"Selama ini Punishment yang saya terapkan di perusahaan ini sifatnya bertahap yaitu dimulai Hukuman yang bersifat ringan sampai Sedang apabila ada karyawan yang berbuat kesalahan misalnya tidak masuk kerja tanpa keterangan, akan mendapatkan hukuman berupa teguran lisan dengan harapan bisa menyesali apa yang telah diperbuat dan membenahi agar lebih produktif dalam bekerja. Apabila kesalahan terebut diulangi terus-menerus akan saya terapkan pemotongan Gaji sesuai lamanya tidak bekerja" [108]

Disambung lagi oleh bapak Anto terkait pemberian Hukuman Berat yang di ungkapkan sebagaimana berikut :

"Terkait pemberian hukuman Berat selama saya memegang kendali atas perusahaan ini, belum sama sekali memberikan hukuman berat yang berupa pemberhentian kerja kepada seorang karyawan. Selama ini karyawan berhenti karena keinginan sendiri. Hukuman berat akan saya berlakukan apabila benar-benar ada karyawan yang melakukan sampai merugikan secara fatal terhadap perusahaan maupun sesama karyawan"[109]

Hal diatas sesuai dengan apa yang disampaikan bapak Agus selaku karyawan sebagaimana berikut :

"Memang selama ini yang saya ketahui apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan teguran lisan. Dan sejauh ini apabila saya melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran lisan dan berlanjut sampai pemotongan gaji. Hal seperti itu pernah saya dapatkan sekitar 6 bulan lalu, pada saat itu saya di beri hukuman berupa potong gaji karena beberapa hari tidak masuk bekerja tanpa izin padahal pada saat itu adalah waktu penggilingan"[110]

---

[108] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[109] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[110] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Pada dasarnya pemberian Hukuman secara bertahap merupakan hal yang semestinya dilakukan ini berupaya juga menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan dan memberikan waktu untuk memodifikasi prilaku karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan seperti yang diungkapkan bapak Sucipto sebagaimana berikut :

> *"Sejauh ini semua karyawan menerima dengan baik terkait hukuman yang diberikan atas kesalahan yang dilakukan. Malah dengan hukuman yang bertahap dan dengan bentuk yang dapat diterima karyawan memberikan dampak positif yaitu hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan juga karyawan semakin semangat dalam bekerja"*[111]

2. Upaya meningkatkan produktivitas Kerja melalui Sistem *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Rejotangan

Di dalam suatu perusahaan agar terus maju dan berkembang, yaitu dengan meningkatkan Produktivitas Perusahaan akan tetapi semua itu harus berjalan selaras dan konsisten agar target usaha dan keuntungan perusahaan terpenuhi. Produktivitas tidak dapat dilepaskan dengan sumberdaya manusia karena menjadi salah satu aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan. UD. Putra Agung meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberian Reward dan Punishment seperti yang di ungkapkan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

> *"Melihat realita yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan dan organisasi lainnya, sering adanya permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan, karyawan merasa tidak puas dalam pemberian gaji dan hukuman, menurunya jumlah produksi dan kecewanya sampai keluarnya*

[111] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat merugikan diperusahaan itu sendiri. Maka dari itu saya memutuskan meningkatkan produktivitas dengan adanya sistem pemberian reward dan punishment yang adil serta layak kepada karyawan- karyawan saya"[112]

Meningkatkan produktivitas melalui *reward* dan *punishment* juga harus memperhatikan sedemikian rupa hal-hal yang layak,adil, dan mendidik agar kedepannya bisa mengarah dan memberikan respon positif dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan tersebut seperti ada tahapan dalam pemberian kompensasi dan punishment yang dikemukakan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Untuk menjamin suatu keadilan dalam pemberian Reward dan Punishment yaitu harus mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh tiap-tiap karyawan, menilai setiap harga dalam pekerjaan dalam hal Punishment melihat seberapa jauh tingkat kesalahan dan model hukuman seperti apa yang harus diterapkan. Hal ini karyawan akan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk membuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka akan meningkatkan produktivitas perusahaan"[113]

Dalam meningkatkan produktivitas selain pemberian Reward dan Punishment yang sudah diterapkan di UD. Putra Agung juga menerapkan tunjangan, tunjangan yaitu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawanya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman dan puas akan apa yang dikerjakan. Dan pemberian pengarahan setiap waktu yang dilakukan oleh pimpinan juga menjadi hal penting yang membuat karyawan semakin disiplin

[112] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[113] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

dan merasa diperhatikan. Hal ini di ungkapkan bapak sucipto selaku karyawan sebagai berikut :

"Selain pemberian kompensasi hal lain yang terkait dengan produktivitas adalah tunjangan seperti yang sudah diterapkan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung setiap tahunnya memberikan tunjangan hari raya seperti contoh beras 25 kg, kebutuhan sehari-hari dan juga uang. bentuk finansial penting bagi karyawan seperti saya, sebab dengan kompensasi ini saya dapat memenuhi kebutuhan keluarga secara langsung. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting. Dan pengarahan yang diberikan oleh atasan di setiap waktu juga menjadikan saya sebagai karyawan bisa meminimalisir kesalahan untuk kedepan"[114]

Meningkatkan produktivitas melalui reward dan punishment juga harus memperhatikan sedemikian rupa hal-hal yang layak dan adil didalamnya agar kedepannya bisa mengarah dan memberikan respon positif dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan tersebut seperti ada tahapan dalam pemberian reward dan punishment yang dikemukakan bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Untuk menjamin suatu keadilan dalam pemberian reward dan punishment yaitu harus mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh tiap-tiap karyawan, menilai setiap harga dalam pekerjaan. Hal ini karyawan akan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk membuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka akan meningkatkan produktivitas perusahaan"[115]

[114] Wawancara dengan Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

[115] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Reward dan Punishment merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Karena keduanya sangat erat kaitannya dalam produktifitas kerja karyawan, Reward adalah timbal balik yang nyata yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sedangkan Punishment adalah hukuman atas kesalahan yang mereka lakukan Sehingga sudah suatu kewajiban bagi suatu perusahaan untuk memberikan reward baik berupa langsung atau tidak langsung serta Punishment secara tepat mualai dari ringan sampai berat. Untuk tetap meningkatkan suatu produktivitas di UD. Putra Agung dilakukannya suatu upaya-upaya meningkatkan produktivitas melalui reward dan punishment yang dikemukakan oleh bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Mengenai pemberian reward harus berdasarkan keadilan dan kelayakan karena dua hal tersebut menjadi asas utama dari kompensasi. Selain itu pemberian kompensasi harus tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal bekerja, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. di UD. Putra Agung ini saya membuat kesepakatan bahwa pembayaran kompensasi diberikan setiap akhir bulan. Sedangkan mengenai Punishment sejak awal masuk bekerja para karyawan telah diberi wawasan terhadap peraturan yang berlaku agar selalu mereka taati. Pemberian punishment yang tepat dan sesuai dengan tingkat kesalahan akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan".[116]

Jika pembayaran Reward di berikan tepat waktu dan sesuai awal kesepakatan dan Punishment diberikan dengan adil dan sesuai dengan tingkat kesalahan, bukan hanya perusahaan yang mendapatkan keuntungan akan

[116] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

tetapi para karyawan juga akan memperoleh kepuasan kerja seperti yang diungkapkan bapak agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dalam perusahaan harus membuat kesepakatan dan perjanjian di awal memang sangat bagus apalagi terlebih jika perusaahan itu mampu berkomitmen dan menepati janji di awal kesepakatan, contoh nya saja dalam pemberian kompensasi (reward) di UD. Putra Agung, selama saya bekerja di UD. Putra Agung ini tidak pernah melanggar kesepakatan di awal dan selalu membayar kompensasi dengan tepat waktu yaitu setiap akhir bulan dan dalam segi Punishment selama ini perusahaan memberikan hukuman dengan sewajarnya, cukup dan tidak berlebihan yang penting memberikan efek jera terhadap karyawan. Dengan pemberian kompensasi tepat waktu dan hukuman yang wajar ini saya merasakan kepuasan kerja, jika kebutuhan dan kepuasan saya semakin terpenuhi maka semangat bekerja akan semakin baik dan sebaliknya jika belum terpenuhi maka semangat kerja akan berkurang"[117]

Selain kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian Reward tepat waktu dan Punishment yang tepat maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja seperti yang di ungkapkan bapak Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung sebagai berikut:

"Setiap pekerjaan harus selesai dalam waktu yang lebih efektif, efisien dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Pada awal saya bekerja dulu dan belom diterapkannya sistem Reward dan Punishment saya hanya bekerja berdasarkan perintah bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung akan tetapi lambat laun saya bersama karyawan- karyawan lain harus bisa mandiri dan mencari tahu pekerjaan apa yang masih belum selesai dan menentukan target waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja"

[117] Wawancara dengan Agus selaku karyawan UD. Putra Agung, tanggal 16 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Selain pemberian kompensasi tepat waktu dan pemberian punishment yang mendidik upaya meningkatkan produktivitas melalui reward dan punishment adalah pemberiannya harus berdasarkan unsur keadilan seperti yang di jelaskan oleh bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Keadilan dan kelayakan dalam pemberian reward dan punihment sangatlah berperan penting, karena kedua hal tersebut yang menjadi unsur dalam memberikan Reward dan Punishment yang berlaku sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, Keadilan disini bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan adanya hubungan antara pengorbanan dengan apa yang sudah dikerjakan atau juga yang terkait dengan kesalahan yang dilakukan. Bisa dikatakan semakin tinggi pengorbanan atau kesalahan, semakin tinggi penghasilan atau hukuman yang didapatkan. Selanjutnya yang kedua tentang kelayakan yaitu berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum atau upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kelayakan juga dilihat dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain apakah sudah termasuk layak apa belum, Apabila jika upaya di dalam perusahaan ada yang lebih rendah dari perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja''[118]

C. Analisis Data

1. Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Tulungagung

Dari uraian hasil wawancara dengan informan diatas bahwa sisten pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas karyawan di UD. Putra Agung di Tulungagung adalah sebagai berikut :

a. Jenis Pemberian *Reward*

[118] Wawancara dengan Anto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 15 Juli 2019 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Sistem pemberian kompensasi membantu dalam memberi penguatan bagi nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap suatu produktivitas kerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasiApabila kompensasi (*Reward*) diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam pemberian kompensasi ada dua jenis yaitu secara langsung (finansial) dan secara tidak langsung (non finansial), kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain. Upah dan gaji diartikan juga sebagai pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

a) *Direct Reward* (Kompensasi Langsung)

Dalam UD. Putra Agung pemberian kompensasi langsung (finansial) ini sudah diterapkan dan sampai sekarang masih berjalan upah dan gaji di UD. Putra Agung dapat dikatakan pemberian kompensasi secara langsung yaitu berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran minggun, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) yang tentunya sesuai dengan kesepakatan awal antara

perusahaan dengan karyawan di UD. Putra Agung. Selain kompensasi langsung yang sudah berjalan dengan baik, kompensasi tidak langsung (non finansial) segala sesuatu yang diberikan tidak berupa uang akan tetapi bisa berupa suatu pelayanan yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

b) *Indirect Reward* (Kompensasi Tidak Langsung)

Di UD. Putra Agung pemberian kompensasi tidak langsung meliputi seperti halnya seperti waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya , lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) serta THR yaitu tunjangan hari setiap tahun nya dengan memberikan beras 25 kg serta kebutuhan pokok lainnya kepada seluruh karyawan serta warga sekitar UD. Putra Agung dan kompensasi tidak langsung ini tetap berjalan dengan baik, seperti yang sudah di jelaskan oleh kedua karyawan UD. Putra Agung selain cuti libur weekend atau waktu sakit serta THR setiap tahunnya akan tetapi juga mendapatkan fasilitas lain seperti makan 2x sehari saat pagi dan siang dapat dilihat dengan adanya fasilitas dan termasuk kompensasi tidak langsung selain membuat karyawan merasa puas akan tetapi juga dapat menghemat biaya para karyawan dan tidak harus mengeluarkan uang untuk membeli makan saat jam istirahat kerja.

b. Sistem Pemberian *Reward*

Sistem pemberian kompensasi di UD. Putra Agung menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan

sistem waktu menurut saya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Dengan menggunakan sistem waktu dalam pemberian kompensasi ini menurut bapak Anto selaku pemilik UD. Putra Agung sangat lah efektif di terapkan dalam usaha dagang beras. Dalam sistem waktu dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat serta menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.

c. Fungsi *Reward*

Dalam pemberian *Reward* secara umum harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak sesuai dengan, undang–undang perburuhan, keadilan merupakan faktor penting dalam pemberian *Reward*. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan agar mereka bersedia mengubah prilaku dalam bekerja agar lebih giat lagi. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian *Reward* yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat memberikan efek jera

pada tingkat normatif yang ideal.

d. Sistem Pemberian *Punishment* di UD. Putra Agung

Secara umum terdapat 2 macam *Punishment* yaitu Hukuman Preventif yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan samapi terjadi yang dilakukan sebelum terjadinya pelaggaran. Kedua yaitu Hukuman Represif yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran.

a. Hukuman Preventif

Hukum Preventif yang diterapkan melalui pemberian wawasan terkait dengan peraturan yang dijalankan diperusahaan misalnya diberi pengarahan pada waktu awal bekerja dan didalam perjanjian terkait waktu bekerja dan izin cuti.

b. Hukuman Represif

Sedangkan Hukum Represif yang diterapkan di UD. Putra Agung ini apabila ada karyawan yang sengaja melakukan kesalahan akan dihukum sesuai dengan tingkat kesalahan yang diperbuat. Misalnya terakit bolos bekerja akan dikenai sanksi potong gaji.

e. Bentuk – bentuk *Punishment* di UD. Putra Agung

Pada umumnya ada 3 bentuk Punishment yang diterapkan sebuah perusahaan dari Hukuman ringan, hukuman sedang, dan Hukuman berat. Kegunaan bentuk – bentuk tersebut untuk menyesuiakan antara tingkat kesalahan dengan bentuk hukuman apa yang tepat untuk diberikan kepada

karyawan.

a. Hukuman Ringan

Di UD. Putra Agung ini dalam menerapkan sistem hukuman ringan apabila ada karyawan yang telat dalam masuk bekerja yaitu akan dikenai berupa teguran lisan. Hal ini dilakukan supaya karyawan lebih disiplin

b. Hukuman Sedang

Dalam pelaksanaan Hukuman Sedang yaitu apabila karyawan mangkir kerja (tidak masuk bekerja) akan dikenakan potongan gaji.

c. Hukuman berat

Selama ini di UD. Putra Agung ini belum menerapkan hukuman berat, namun itu semua bisa terjadi apabila tingkat kesalahan merugikan perusahaan

Dengan penjelasan karyawan mengenai *Reward* yang adil dan layak di dalam UD. Putra Agung bahwa sistem *Reward* yang adil dan layak yaitu seorang karyawan tidak akan membandingkan dengan perusahaan lainnya.

f. *Reward* dan *Punishment* dalam Prespektif Islam

Pemberian Reward dan Punishment dalam perspektif Islam menganut prinsip adil dan layak (wajar) karena dua hal ini lah yang berperan penting dalam pemberian kompensasi dan punishment. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang

sama besarnya atau menerima hukuman yang sama atas setiap kesalahan yang berbeda. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal dan dalam segi hukuman bagaimana hukuman itu bisa bersifat mendidik dan tidak melukai hati karyawan dengan cara memberi peringatan secukupnya dan konsisten.

Dengan adanya pemberian *Reward* yang baik sesuai dengan perspektif islam yaitu berdasarkan prinsip keadilan pastinya akan membuahkan hasil sendiri untuk perusahaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja di UD. Putra Agung serta dampak positif yang didapat oleh UD. Putra Agung seperti hubungan pemilik dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya *Punishment* maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya ataupun di ingatkan kembali, selain itu perusahaan juga bisa melihat sejauh mana produktivitas karyawan meningkat atau menurun.

Selain pemilik UD. Putra Agung yang mendapatkan hal positif hal yang serupa juga diperoleh oleh karyawan UD. Putra Agung seperti yang dijelaskan oleh bapak Agus dengan adanya *Reward* lebih bersemangat

dalam bekerja, lebih disiplin serta mematuhi peraturan yang ada di UD. Putra Agung karena bapak Agus ini bekerja sudah 23 thn yaitu sejak berdirinya UD. Putra Agung. Dilanjutkan oleh bapak Sucipto Dalam bekerja merasakan kepuasan tersendiri atas hasil yang saya kerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung walaupun bapak Sucipto bekerja masih 7 tahun akan tetap beliau cukup merasa dihargai dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh UD. Putra Agung.

Dapat disimpulkan bahwa dampak positif dari pemberian *Reward* yaitu untuk UD. Putra Agung mendapatkan karyawan yang loyal serta berkualitas dan memperoleh keuntungan dalam jangka panjang , dan bagi karyawan UD. Putra Agung yaitu memperoleh kepuasan atas apa yang dikerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung serta lebih disiplin dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

2. Upaya Meningkatkan Produktivitas melalui *Reward* dan *Punishment* dalam prespektif Islam di UD. Putra Agung Tulungagung

Dalam usaha dagang beras seperti halnya di UD. Putra Agung *Reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas sangat berperan penting bagaimana usaha dagang ini terdapat di daerah pedesaan yang mayoritas nya berprofesi sebagai petani, dalam penjualan beras mengajak masyarakat untuk lebih produktif. Produktivitas juga tidak dapat dilepaskan dengan sumberdaya manusia sebagai salah satu aset terpenting organisasi atau perusahaan tersebut.

a. Upaya – upaya meningkatkan Produktivitas Kerja melalui *Reward* dan *Punishment* sesuai prinsip Syariah.

1) Pemberian gaji tepat waktu, hubungan atasan dengan bawahan, dan suasana kerja yang kondusif.

Upaya yang dilakukan oleh UD. Putra Agung dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan cara pemberian *Reward* dan *Punishment* yang adil dan layak dan pemberian *Reward* harus tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal bekerja, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar *Reward* itu sesuai dengan perjanjian yang Terjalinya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang berasal dari pemberian *Reward* juga menimbulkan suasana kerja yang kondusif.

2) Kepuasan Kerja

Para karyawan UD. Putra Agung juga mencari kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian *Reward* tepat waktu dan pemberian *Punishment* yang efektif mungkin dan menyeluruh tanpa membedakan. maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja dengan mengerjakan tugas tanpa harus diperintah terlebih dahulu dalam arti sebagai karyawan menyadari tugas yang sudah di emban masing-masing dan secara menentukan target

waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja atau malah kerja di waktu weekend yang seharusnya untuk berkumpul dengan keluarga masing-masing.