

**SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BPRS MUSTAQIM ACEH DALAM TINJAUAN FIQIH
MUAMALAH**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Nur Adilah

NIM. 200102119

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARIA'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
TAHUN 2024M/1446H**

**SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BPRS MUSTAQIM ACEH DALAM TINJAUAN FIQIH
MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

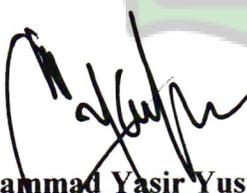
NUR ADILAH
NIM. 200102119

Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

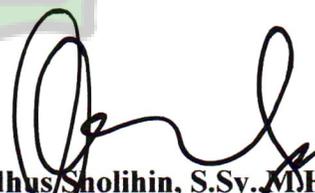
Disetujui untuk diuji/Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, S.Ag., MA

NIP. 197504052001121003


Riadhus Sholihin, S.Sy., MH

NIP. 199311012019031014

**SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BPRS MUSTAQIM ACEH DALAM TINJAUAN
FIQIH MUAMALAH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

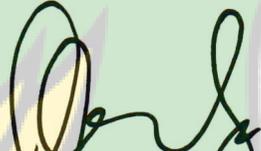
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 06 Agustus 2024 M.
1 Safar 1446 H.

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

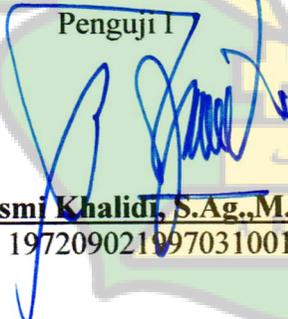
Ketua


Dr. Iur Chairul Fahmi, M.A.
NIP. 198106012009121007

Sekretaris


Riadhus Sholihin, M.H.
NIP.199311012019031014

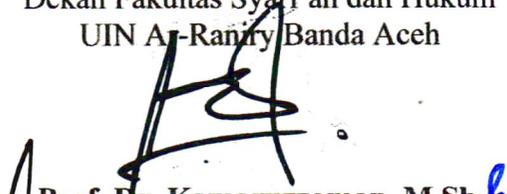
Penguji I


Dr. Bismi Khalidi, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031001

Penguji II


Nahara Eriyanti, S.H.I., M.H.
NIDN. 2020029101

Mengetahui
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
DARUSSALAM-BANDA ACEH TELP 0651-7552966,Fax.0651-7552966

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Adilah
NIM : 20012119
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini,saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan;***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;***
- 5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.***

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banda Aceh,10 April 2024

Yang menyatakan



Nur Adilah
NIM. 200102119

ABSTRAK

Nama : Nur Adilah
NIM : 200102119
Fakultas/ Prodi : Syari'ah Dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam Tinjauan Fiqih Muamalah
Taggal Sidang : 06 Agustus 2024 M
Tebal Skripsi : 72 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, S.Ag., MA
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, S.Sy., M.H
Kata Kunci : Sistem *Reward*, Kinerja, Fiqih Muamalah

Sistem *reward* pada setiap perusahaan harus memiliki prinsip keadilan dan transparansi, yaitu *reward* harus diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing karyawan, ketidakadilan dalam pemberian *reward* dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi. *Reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh terlihat masih adanya perbedaan dari segi waktu dan bentuk *reward* yang diberikan oleh pengurus kepada karyawan. Penelitian ini mengkaji bagaimana sistem penilaian kinerja untuk pemberian *reward* kepada karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh, bagaimana bentuk *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh, dan bagaimana analisis sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh terhadap kinerja karyawan dalam tinjauan fiqh muamalah. Riset ini menggunakan pendekatan sosiologis normatif dan jenis penelitiannya adalah deskriptif analisis, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dalam pemberian *reward* menggunakan sistem KPI (*key performance indicator*) yang dapat menghasilkan penilaian secara akurat dan dilakukan secara transparan, bentuk *reward* yang diberikan yaitu berupa *reward* finansial, non finansial, *reward* pengembangan karir karyawan serta *reward* pengakuan dan apresiasi berupa sertifikat penghargaan. Dalam hal ini *reward* berupa sertifikat hanya diperuntukkan kepada divisi bisnis karena mempunyai target bisnis bank yang harus dicapai, akan tetapi tidak sedikit karyawan yang merasa cemburu akan hal tersebut, sehingga berdampak tidak baik pada peningkatan kinerja karyawan, serta pemberian *reward* yang tidak rutin menyebabkan fungsi dari *reward* ini tidak akurat, berdasarkan data yang diperoleh bahwa, prosedur pemberian *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh menggunakan akad *ju'alah*, dalam hal ini *reward* dalam bentuk sertifikat tidak dapat dirasakan oleh semua pihak dan pemberiannya yang tidak konsisten menjadikan sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji beserta syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan karunia-Nya yang Allah berikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan semestinya. Shalawat beserta salam penulis persembahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat yang telah memberikan pencerahan kepada umat manusia sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dalam Islam, nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan serta membimbing seluruh umat manusia menuju agama yang benar di sisi Allah yaitu agama Islam.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan, syukur Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dengan judul “ **Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam Tinjauan Akad Fiqih Muamalah**”. Penulisan karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) dan mendapat gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Tidak ada manusia yang sempurna, demikian pula dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A selaku Wadek I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.Ag selaku Wadek II, Bapak Dr. Ali Abubakar, M.Ag selaku Wadek III.
2. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Bapak Dr. Iur Chairul Fahmi, M.A dan seluruh staf dan Bapak Prof. Dr. H. Iskandar Usman,

- M.Aselaku Penasehat Akademik serta Bapak Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.A selaku dosen mata kuliah metodologi penelitian hukum yang telah mengarahkan penulis dari awal penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, S.A.g., MA. selaku pembimbing I, yang telah memberikan begitu banyak bantuan, masukan, ilmu, serta ide yang sangat berarti bagi saya serta memberikan motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan Bapak Riadhus Sholihin,S,Sy., M.H. selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, serta arahnya dalam proses penulisan skripsi ini.
 4. Bapak/Ibu dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
 5. Ucapan terimakasih kepada Bapak Prof.H.Dr. Muhammad Maulana, MA, yang telah memberikan begitu banyak arahan dan bimbingannya yang tulus dan ikhlas kepada setiap mahasiswanya yang sedang berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
 6. Secara khusus ucapan cinta dan terimakasih sebesar-besarnya penulis utarakan Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Alm Abdullatif M dan Ibunda Elly Budiati yang telah mendoakan, menyayangi serta memberikan kasih sayang dan pendidikan yang begitu istimewa, mengajarkan arti kehidupan yang sesungguhnya semoga Allah memberikan kesehatan kepada keduanya serta kepada abang dan kakak tersayang yang menjadi sumber penyemangat dalam hidup penulis.
 7. Ucapan terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman terdekat penulis dan seluruh teman prodi Hukum Ekonomi Syariah leting 2020 yang selalu memberikan suport terbaiknya sehingga penulis termotivasi dan semangat untuk menyusun karya ilmiah ini.

8. Serta kepada semua kawan-kawan seperjuangan PM Al-Manar tahun 2014 dan juga teman-teman seperjuangan KPM Internal GP Baet yang selalu memberikan suport positif kepada penulis utuk menyelesaikan karya ilmiah ini.
9. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam wawancara yaitu Direksi dan seluruh pengurus dan karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh yang telah membantu penulis untuk memberikan informasi pada saat penelitian ini dilakukan.
10. Terakhir untuk diri sendiri, terimakasih telah memilih untuk tidak menyerah pada sesulit apapun proses yang dilewati. Terima kasih sudah bertahan dan begitu yakin untuk sampai pada tahap ini. Ini merupakan suatu pencapaian yang patut di banggakan bagi diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritikan atau saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini ada manfaatnya terutama kepada diri penulis sendiri dan kepada mereka yang membutuhkan. Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon doa semoga amal bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala dari-Nya. *Amin Ya Rabbal-'Alamin.*

Banda Aceh, 09April 2024

Penulis,

Nur Adilah

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian di lambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	Koma terbalik (di atas)
س	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El

ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	'	Apostrof
ص	Şād	Ş	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
...يَ	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
...وُ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ -*kataba* سئِلَ -*su'ila*
 كَيْفَ -*kaifa* هَوَّلَ -*hauila*
 فَعَلَ -*fa'ala* ذُكِرَ -*zukira*
 يَذْهَبُ -*yažhabu*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...أَ...يَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
...وُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -*qāla*
 رَمَى -*ramā*

قِيلَ -qīla

يَقُولُ -yaqūlu

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

- 1) *Tā' marbūṭah* hidup

Tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

- 2) *Tā' marbūṭah* mati

Tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

- 3) Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -*raud'ah al-atfāl*

-*raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -*al-Madīnah al-Munawwarah*

-*AL-Madīnatul-Munawwarah*

طَلْحَةُ -*ṭalḥah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا -rabbanā

نَزَّلَ -nazzala

الْبِرِّ -al-birr

الْحَجِّ -al-hajj

نُعِمُّ -nu' 'ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* di transliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

ارْجُلٍ -ar-rajulu

اسَيِّدَةٍ -as-sayyidatu

اشَّمْسُ -asy-syamsu

القَلَمُ -al-qalamu

البَدِيعُ -al-badī'u

الْخَلَالُ -al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ -ta' khuzūna

النَّوْءُ -an-nau'

شَيْئٌ -syai'un

إِنَّ -inna

أُمِرْتُ -umirtu

أَكَلٌ -akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّا لِلَّهِ لَهَوَّخَيْرُ الرَّازِقِينَ -WainnaAllāhlahuwakhairar-rāziqīn

-Wainnallāhalahuwakhairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ -Fa auf al-kailawa al-mīzān

-Fa aful-kailawal- mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ -Ibrāhīm al-Khalīl

-IbrāhīmulKhalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا -Bismillāhimajrahāwamursāh

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ -Walillāhi 'ala an-nāsihijju al-baiti

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا -Man istaṭā 'ailahisabīla

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ -WamāMuhammadunillārasul

إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ -Inna awwalabaitinwuḍi 'alinnāsi

لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا -lallażībibakkatamubārakkan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ -SyahruRamaḍān al-lažiunzilafih al-Qur'ānu

-SyahruRamaḍānal-lažiunzilafihilqur'ānu

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ -Walaqadra 'āhubil-ufuq al-mubīn

Walaqadra 'āhubil-ufuqil-mubīni

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ -*Alhamdulillāhi rabbi al-‘ālamīn*

Alhamdulillāhirabbil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -*Nasrunminallāhiwafathunqarīb*

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -*Lillāhi al-amrujamī‘an*

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -*Wallāhabikullisyai‘in ‘alīm*

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.

Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.

- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi PT BPRS Mustaqim Aceh.....45



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: SK penetapan Pembimbing Skripsi.....	66
Lampiran 2	: Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	67
Lampiran 2	: Protokol Wawancara.....	68
Lampiran 3	: Dokumentasi.....	69



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	iv
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISI	xix
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Penjelasan Istilah.....	7
E. Kajian pustaka	8
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB DUA KONSEP KINERJA DAN REWARD DALAM FIQIH MUAMALAH	17
A. Definisi Reward dalam Hukum Islam.....	17
B. Rukun dan Syarat Pemberian <i>Reward</i> dalam Hukum Islam ..	22
C. <i>Reward</i> dan Urgensinya untuk Peningkatan Kinerja	26
D. Prinsip <i>Reward</i> Terhadap Kinerja	30
E. Pendapat Fiqaha Terhadap Pengklarifikasian <i>akad</i> dalam bentuk <i>Reward</i>	36
BAB TIGA PENETAPAN REWARD DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT BPRS MUSTAQIM ACEH DALAM TINJAUAN FIQIH MUAMALAH	40
A. Gambaran Umum PT BPRS Mustaqim Aceh.....	40
B. Sistem Penilaian Kinerja untuk Pemberian <i>Reward</i> kepada karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh	46
C. Bentuk <i>Reward</i> untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh.....	51
D. Analisis Sistem <i>Reward</i> pada PT BPRS Mustaqim Aceh terhadap kinerja karyawan dalam Tinjauan Akad Fiqih Muamalah.....	55
BAB EMPAT PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA 61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 65



BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dan pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah. Dalam menjalankan usaha bank syariah menggunakan sistem bagi hasil yang merupakan landasan yang paling utama dalam segala bentuk operasinya, baik dalam bentuk produk pendanaan, pembiayaan maupun dalam produk lainnya. Produk-produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan produk bank konvensional karena adanya pelarangan riba, gharar, dan maysir. Maka dari itu, produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut.

Bank syariah akan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan tujuan tertentu, terutama untuk meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri sehingga dapat tercapai tujuan dari bank secara efektif dan efisien. Efektivitas adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi output untuk tujuan yang akan dicapai maka semakin efektif suatu organisasi, program atau kegiatan.

Secara koseptual penggunaan jasa karyawan dapat dikategorikan sebagai akad *ijārah 'ala al-'amāl* yang objek akadnya dalam bentuk pekerjaan dan jasa-jasa tertentu, namun pada pemberian reward ini tidak selalu menggunakan akad artinya tidak selalu ada perjanjian reward di awal kontrak. perusahaan digunakan untuk mempekerjakan seseorang secara personal ataupun kelompok untuk melakukan sesuatu baik dalam bentuk pekerjaan kasar seperti tukang

bangunan, maupun pekerjaan dalam bentuk *soft skill* seperti *lawyer*, arsitek, akuntan, konsultan keuangan, pencipta lagu, *arranger* dan lain-lain.¹

Reward dalam pandangan Islam memiliki berbagai macam pendapat yang bervariasi tergantung pada interpretasi dan aplikasi prinsip-prinsip syariah yang mendasari dalam pandangan fiqh muamalah. Menurut Imam Syafi'i mengenai bentuk pengupahan terdapat dua macam, yaitu *ajru al-mitsli* dan *ajru al-mutsamma*.² Adapun *ajru al-mitsli* yaitu upah yang sebanding dengan kerja maupun dengan pekerjaannya sekaligus jika akad ijarahnya menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. *Ajru al-mutsamma* yaitu upah yang diberikan kepada buruh dengan kesepakatan kedua belah pihak, artinya ketika disebutkan harus diiringi dengan kerelaan kedua belah pihak yang berakad.

Menurut Abu Hanifah dan Imam Malik pihak pemberi kerja harus memberikan upah yang telah dijanjikan sesuai dengan kesepakatan atau dapat juga dilakukan dengan cara berangsur-angsur sesuai dengan tahapan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan nilai serta manfaat yang diterima oleh pihak pemberi kerja.³ Ulama mazhab Syafi'i telah mensyaratkan untuk mempercepat dan meangguhkan upah boleh dengan syarat adanya kesepakatan atau kerelaan dari kedua belah pihak.⁴

Ulama Hambali melihat sistem *reward* sebagai sesuatu yang dapat memberikan insentif positif bagi pihak pekerja yang berhasil dalam melaksanakan amal atau proyek yang bermanfaat bagi masyarakat. Dengan berpendapat bahwa insentif ini dapat meningkatkan inovasi, motivasi dan semangat pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, ulama Malikiyyah mengkhawatirkan bahwa sistem *reward* dalam fiqh muamalah dapat menimbulkan masalah syariah jika tidak

¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm 34

² Abdulrahman Al Jaziri, Jilid IV, hlm. 191 dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al Islam* (Riyad: Matabi' Al-Riyad, 1963), hlm, 72.

³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 121

⁴Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah NorHasanuddin, (Jakarta: Pena Pudi Aksara Cet I, 2006), hlm. 188-189

diimplementasikan dengan hati-hati. Ulama tersebut berpendapat bahwa insentif dapat berpotensi mengarah pada praktik riba atau bentuk bunga yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan syariah. Selain itu, sistem *reward* juga harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan tidak boleh menimbulkan ketidakseimbangan dalam hak dan kewajiban antara pekerja dan pemilik aset.⁵

Dalam konsep fiqh muamalah telah mengatur tentang sistem kerja berupa pemanfaatan jasa dari satu pihak kepada pihak lainnya, yang membutuhkan upah. Pihak yang memberikan upah disebut *mu'jir* sedangkan pihak yang menerima upah disebut *musta'jir*. Berdasarkan konsep dalam fiqh muamalah ini harus ada kejelasan terhadap terlaksananya sebuah akad oleh masing-masing pihak yang berakad yang mana harus sesuai dengan kesepakatan diawal perjanjian. Kejelasan dalam akad ini adalah harus adanya spesifikasi terhadap objek yang telah disepakati. Semakin jelas spesifikasi dari objek, maka akan semakin jelas upah yang diberikan kepada *musta'jir*.

Berdasarkan beberapa penjelasan ulama di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat yang diperbolehkan dengan 'iwadl tertentu, *ijarah* yang digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa yang diperoleh. Pengguna jasa disebut *must'ajir* dan pekerja disebut *ajir* dan upah yang diterima disebut dengan *ujrah*.

Reward (penghargaan) merupakan bentuk apresiasi atas prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk ucapan atau pujian. *Reward* adalah salah satu alat yang dapat meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Dengan metode ini bisa mengorganisasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga dapat bertujuan agar seseorang menjadi semakin

⁵ Raziki Waldan, Quality Of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam, *Al-Himah: Jurnal Dakwah*, Vol. 9, No. 1, 2018, hlm. 39

giat dalam berusaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Hal inilah yang dimaksud dengan metode *reward*.⁶

Dalam pemberian *reward* ataupun penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi dan meningkatkan semangat karyawan untuk lebih produktif lagi dalam bekerja. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka laba dari perusahaan juga ikut meningkat. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan *reward* merupakan hal yang lumrah yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja dan kontribusinya terhadap organisasi, yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.⁷ *Reward* Sebagai bagian dari kesepakatan psikologis antara perusahaan dan karyawannya, penghargaan seperti ini adalah salah satu contoh jenis stimulus yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Penghargaan juga dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai suatu bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.⁸

Terkait dengan bentuk *reward*, PT BPRS Mustaqim memberikan kepada karyawannya sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan PT BPRS Mustaqim Aceh yaitu: pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah

⁶ Raziki Ayu Pramesti, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Islam, : *Jurnal Admiistrasi Bisnis*, Vol 9, No. 1, 2019, hlm. 59.

⁷Adi, Nugroho. *E-commerce Memahami Perdagangan Modern Di Dunia Maya*. (Bandung: Informatika, 2006), hlm 5.

⁸Fereshti Nurdiana Dihan, Faizal Hidayat “pengaruh reward dan puishment terhadap kinera karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening di wareoeng spesial sambal yogyakarta” *JBTI*, Vol 11, No 1 (April 2020) hlm 12.

ditetapkan di PT BPRS Mustaqim Aceh. Perusahaan juga memberikan *reward* jasa produksi yang diambil dari sebagian keuntungan perusahaan untuk diberikan kepada seluruh karyawan yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing. Perusahaan telah memberikan berbagai macam *reward* atas prestasi-prestasi kerja karyawan baik yang tercantum dalam PP (Peraturan Perusahaan) SK (Surat Keputusan) Direksi maupun SE (Surat Edaran Direksi). Agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.⁹

Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa, pemberian *reward* oleh pengurus kepada karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh dilihat adanya perbedaan dari segi bentuk *reward*, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh.¹⁰

PT BPRS Mustaqim Aceh juga memberikan *reward* kepada karyawannya dengan menyesuaikan laba dari perusahaan dan sering berfokus pada waktu dan pekerjaan tertentu sehingga karyawan hanya termotivasi sesaat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tanpa mempertimbangkan hasil dan setelah itu karyawan kembali kurang giat dalam bekerja.¹¹

Terkait sistem penilaian kinerja untuk pemberian *reward* kepada karyawan, PT BPRS Mustaqim Aceh dalam hal ini melihat dari total keseluruhan aset, dimana karyawan ditargetkan untuk memenuhi Rencana Bisnis Bank (RBB) jika target dari RBB sudah tercapai atau lebih dari target yang telah disepakati pada saat rapat RBB maka secara otomatis bank telah mendapatkan laba sebagaimana yang diharapkan. Dengan demikian para pemilik saham dalam hal ini pemerintah daerah Aceh dan pengurus (Komisaris dan Direksi) akan memberikan apresiasi kepada karyawan sebagai bentuk

⁹ Buku Panduan , “*Peraturan Perusahaan PT BPRS Mustaqim Aceh*” (Banda Aceh, 2020) hlm 12.

¹⁰Hasil Wawancara dengan T. Mulana Yulian, Kepala KPO PT BPRS Mustaqim Aceh, Pada Tanggal 27 September 2023.

¹¹Hasil Wawancara dengan T. Andrian, Kepala Divisi SDI PT BPRS Mustaqim Aceh, Pada Tanggal 28 September 2023.

penghargaan terhadap pencapaian dari target-target yang telah ditetapkan dengan memberikan *Reward* kepada seluruh karyawan.¹²

Melihat berbagai macam permasalahan tentang *reward* dan kinerja dalam fiqih muamalah maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian secara komperhensif dan mengkaji permasalahan dengan judul “**Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mustaqim Aceh Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis menformat rumusan masalah sebagai faktor penelitian yang akan penulis analisis sebagai karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Adapun fokus penelitian sebagai rumusan masalah tersebut yaitu :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja untuk pemberian *reward* kepada karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh?
2. Bagaimana bentuk *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh?
3. Bagaimana analisis sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh terhadap kinerja karyawan dalam tinjauan Fiqih Muamalah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menformulasikan tujuan penelitian sebagai arah pencapaian dari penelitian yang penulis lakukan ini. Adapun tujuan penelitian sebagai:

1. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja dalam pemberian *reward* kepada karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh.

¹²Hasil Wawancara dengan Raisul Mukhlis, Direktur Utama PT BPRS Mustaqim Aceh, Pada Tanggal 27 September 2023.

2. Untuk mengetahui bentuk *reward* agar meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh.
3. Untuk mengetahui analisis sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh terhadap kinerja karyawan dalam tinjauan Fiqih Muamalah.

D. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka perlu adanya penjelasan istilah. Penjelasan istilah merupakan salah satu Komponen penting dalam sebuah penelitian. Penjelasan istilah adalah penjelasan makna dari masing-masing kata kunci yang terdapat pada judul dan fokus penelitian. Dengan adanya penjelasan istilah ini dihapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman terkait judul dan fokus penelitian yang akan penulis teliti. Berdasarkan fokus masalah di atas maka diuraikan istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. *Reward*

Menurut Kamus Besar Inggris terjemahan Indonesia, arti kata *Reward* diartikan sebagai ganjaran yang memiliki arti hadiah, upah, pahala dan memberi penghargaan (sebagai pembalasan jasa).¹³ Dalam penelitian karya ilmiah ini yang dimaksud dengan *Reward* yaitu bonus dan/atau jasa produksi yang diberikan kepada karyawan yang dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh.

2. Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja merupakan suatu hal yang dicapai melalui prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (tentang peralatan).¹⁴ Kinerja dalam konteks penelitian ini ialah hasil yang dicapai oleh karyawan dimana karyawan melakukan

¹³ <https://kii.lektur.id/reward> diakses pada taggal 28 Oktober 2023.

¹⁴ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja> diakses pada tanggal 27 Oktober 2023.

pekerjaan sesuai dengan SOP dan *job desk* yang telah diberikan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh.

3. Fiqih Muamalah

Fiqih Muamalah (FM) terdiri dari dua kata yaitu, fikih dan muamalah. Fikih merupakan bentuk kata benda dari kata faqaha yang berarti mendalami sesuatu. Faqaha merupakan bentuk kata kerja yang menuntut kesungguhan seseorang dalam memahami dan mendalami sesuatu.¹⁵ Fikih diartikan sebagai sekumpulan hukum syara' yang berhubungan dengan perbuatan manusia yang diketahui melalui dalil-dalilnya yang terperinci dan dihasilkan dengan metode ijtihad.¹⁶

Dengan demikian Fiqih Muamalah adalah ilmu yang mempelajari hukum-hukum syari'ah yang terkait dengan hubungan antarmanusia dari dalilnya yang terperinci.¹⁷

Fiqih muamalah yang dimaksud oleh penulis disini adalah suatu dasar untuk mengetahui bentuk hukum islam yang digunakan dalam pemberian *reward* yang diberikan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh dalam bentuk bonus atau penghargaan kepada karyawan yang dapat mencapai target kerja.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka penting dibuat untuk menghindari terjadinya persamaan kajian dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan untuk mengetahui bahwa hasil-hasil yang pernah dilakukan sebelumnya belum ada yang secara spesifik meneliti dan membahas mengenai, sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan akad *ijarah 'ala al-*

¹⁵ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 245.

¹⁶ Abdul Ali Dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta: Mutia Karya Grafika, 2003), hlm 1322.

¹⁷ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqih Muamalah Di Lembaga Keuangan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Kencaa, 2019), hlm 116

'*amāl*. Oleh karena itu, maka peneliti memaparkan hasil kajian terdahulu, sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Arista, yang berjudul “*Pengaruh Metode Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kemampuan Kedisiplinan Anak Usia 5-6 Tahun Di TK IT Permata Sunnah Banda Aceh*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Metode *reward* dan *punishment* dianggap sebagai cara atau metode seorang guru dalam mengambil tindakan terhadap perilaku anak. Pada sekolah TK IT Permata Sunnah ditemukan masih ada siswa TK yang terlambat ke sekolah, anak suka mengganggu temannya, anak tidak patuh terhadap aturan kelas dan tidak mau menunggu giliran dengan temannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah metode *reward* dan *punishment* dengan diagram chart berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan kedisiplinan anak usia 5-6 tahun. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai terhitung >tabel yaitu: $3,219 > 2,048$. Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh metode *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kemampuan kedisiplinan anak usia 5-6 tahun di TK IT Permata Sunnah.¹⁸

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Annisa Rafika, yang berjudul “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Minat Berbahasa Arab Santriwati Al-Fityan School Aceh Besar*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa santriwati di asrama Al-Fityan (Al-Fityan School) memiliki sedikit minat untuk berbicara bahasa Arab. Ada berbagai metode yang digunakan bagian Bahasa untuk menumbuh kembangkan minat berbahasa Arab santriwati, diantaranya adalah metode *reward* dan *punishment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* berpengaruh terhadap minat berbahasa arab santriwati

¹⁸ Arista, “*Pengaruh Metode Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kemampuan Kedisiplinan Anak Usia 5-6 Tahun Di TK IT Permata Sunnah Banda Aceh*” Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Tarbiyahdan Keguruan, Uin Ar-Raniry, 2022).

dengan sumbangan 6,58%. Sedangkan pemberian Punishment berpengaruh terhadap minat berbahasa arab santriwati dengan sumbangan 22,69%.¹⁹

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Wahyuni Aritonang, yang berjudul “*Pengaruh Bonus Demografi dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Kajian dalam Perspektif Ekonomi Syariah*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa bonus demografi tidak mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Bonus demografi diasumsikan dapat mendorong perekonomian nasional melalui pertumbuhan tenaga kerja produktif, namun hal tersebut ternyata belum terealisasi dengan baik karena kebijakan pemerintah yang masih belum optimal dalam menghadapi bonus demografi yang akan datang. Sebaliknya, indeks pembangunan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Pemerataan komponen dasar kualitas hidup dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan kehidupan layak memiliki dampak pada pertumbuhan ekonomi dan telah memenuhi standar ekonomi syariah yang bertujuan kepada kemaslahatan umat.²⁰

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Aidil Fitra, yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang rendah antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di menggunakan SPSS 23.0, diperoleh nilai “r” sebesar 0,463. nilai tersebut terdapat berpengaruh yang rendah dari pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Dari hasil analisis data, diperoleh r² sebesar 0,214 yang menunjukkan adanya

¹⁹ Annisa Rafika, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Minat Berbahasa Arab Santriwati Al-Fityan School Aceh Besar*” Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Uin Ar-Raniry, 2022).

²⁰ Wahyuni Aritonang, “*Pengaruh Bonus Demografi dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Kajian dalam Perspektif Ekonomi Syariah*” Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Uin Ar-Raniry, 2022).

pengaruh variabel pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah adalah sebesar 0,214 atau 21,4% dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor penelitian ini.²¹

Kelima, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Rio, yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung*” . Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 92.506 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Nilai Adjusted R square sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.²²

Berdasarkan hasil peninjauan pustaka yang penulis lakukan, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan, baik dari segi variabel maupun objek penelitian. Namun tidak menutup kemungkinan merujuk pada buku-buku yang ada pada penelitian di atas, maka dari itu penulis dapat bertanggung jawab atas keaslian karya ilmiah ini secara hukum dan peluang untuk melakukan penelitian ini masih terbuka lebar.

²¹ Aidil Fitra, “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh*” Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Uin Ar-Raniry, 2023).

²² Muhammad Rio, “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung*”. Skripsi, (Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Uin Raden Intan, 2019)

Adapun perbedaan dengan penelitian penulis yaitu lebih membahas tentang bagaimana sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja dan motivasi karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan fiqh muamalah.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah, diperlukan metode penelitian untuk menjadikan acuan langkah menyusun dan cara-cara berpikir dalam membahas pokok-pokok permasalahan karya ilmiah. Metode penelitian juga diperlukan untuk mengumpulkan informasi dan memiliki data-data yang lengkap, faktual dan objektif agar sebuah penelitian dapat tersusun secara sistematis dan terstruktur. Metode-metode yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah harus mempunyai nilai dan tujuan yang jelas untuk sebuah karya ilmiah.

Skripsi ini adalah sebuah karya ilmiah yang menggunakan metode empiris, yaitu penelitian menggunakan data-data lapangan atau kejadian secara langsung yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Penelitian menggunakan metode empiris seperti ini membutuhkan pendekatan yang baik untuk mempermudah mendapatkan data dari pihak PT BPRS Mustaqim Aceh.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis yuridis, yaitu pendekatan yang mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai lembaga sosial yang real dan memiliki peran yang nyata dalam kehidupan yang sebenarnya. Dengan menggunakan jenis penelitian Sosiologis Normatif penulis ingin mengetahui realitas sosial yang terjadi saat ini apakah sistem *reward* yang diberikan PT BPRS Mustaqim Aceh

terhadap kinerja karyawan sudah sesuai dengan perspektif hukum islam.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini menggunakan penelitian deskriptif analisis. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang berfokus pada pengamatan yang mendalam. Maka dari itu, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komperhensif. Penelitian kualitatif digunakan untuk menjawab permasalahan dengan cara mengumpulkan, meyusun, menganalisis dan menginterpretasikan data. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan fakta dan realita mengenai suatu gejala, peristiwa, kejadian yang telah terjadi pada saat penelitian ini dilaksanakan. Jenis penelitian ini memaparkan fakta dan realita yang terjadi di lapangan tentang sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh.

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dari sumber utamanya atau dari hasil penelitian di lapangan secara langsung, yang dilakukan pengolahan lebih lanjut. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data dari hasil wawancara dengan pihak pengurus dan karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh secara tidak langsung, diantaranya dari media cetak. Dimana data tersebut diperoleh sebelumnya dari pihak lain. Di dalam penelitian ini sumber data yang penulis gunakan adalah Al-Quran, hadits, buku-buku, jurnal dan data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data memerlukan keterangan-keterangan yang diperoleh dari lokasi penelitian. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

a. *Interview* (wawancara)

Wawancara merupakan cara pengumpulan data melalui interaksi secara langsung antara peneliti dengan responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan proses bertanya langsung kepada responden untuk menggali informasi dan memperoleh data yang dibutuhkan untuk pemecahan masalah dalam penulisan skripsi.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak terkait yaitu 3 (tiga) orang, antara lain, Direktur utama sebanyak 1 (satu) orang, Kepala divisi SDI (Sumber Daya Insani)1 (satu) orang dan Kepala KPO (Kantor Pusat Oprasional) 1 (satu) orang. Objek atau instansi yang menjadi sasaran penulis dalam mengumpulkan informasi terkait penelitian ini yaitu di PT BPRS Mustaqim Aceh.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu sumber data, memberikan informasi yang berasal dari dokumen atau catatan penting baik dari lembaga atau perorangan. Dengan kata lain, dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen dari sumber terpercaya, baik berupa peraturan, catatan kerja para karyawan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lainnya.

5. Langkah-Langkah Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu cara penanganan terhadap objek ilmiah tertentu dengan jalan memilah-milah antara pengertian yang satu dengan pengertian yang lain untuk mendapatkan pengertian yang baru. Setelah semua data penelitian dikumpulkan, selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, factual dan actual mengenai fakta-fakta dan juga data yang dianalisis secara kualitatif.

Setelah keseluruhan data dikumpulkan, selanjutnya data akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yang artinya metode yang digunakan untuk mendalami lebih spesifik akan suatu fenomena di lapangan baik berupa data sekunder yang akan disusun secara sistematis.

6. Instrument Pengumpulan Data

Dari teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis, masing-masing penelitian menggunakan instrument yang berbeda-beda. Untuk teknik wawancara penulis menggunakan instrumen kertas, alat tulis, dan *mobile phone* untuk mendapatkan data dari responden.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika pembahasan dalam empat bab. Adapun penjelasan dari pembagian-pembagian dalam penulisan bab skripsi ini yaitu :

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan landasan yang berisikan kajian teoritis mengenai gambaran umum landasan teori, yang berisikan tentang teori-teori, penelitian terkait atau yang telah diteliti terkait dengan topik masalah yang diteliti.

Bab tiga merupakan bab hasil dari penelitian yang mencakup dari sistem *reward* terhadap kinerja karyawan BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan fiqih muamalah, bentuk reward dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sistem penilaian kerja karyawan untuk mendapatkan *reward*.

Bab empat adalah bab penutup yang menyimpulkan dari keseluruhan pembahasan dari skripsi ini, yang berisi kesimpulan dan saran dari penulis yang berkaitan dengan objek pembahasan penelitian.



BAB DUA KONSEP REWARD DALAM FIQIH MUAMALAH

A. Definisi dan Dasar Hukum Pemberian *Reward*

Reward ini dimaksud sebagai balasan jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, yang telah diberikan mereka padaperusahaan. *Reward* dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa ataskontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.²³ *Reward* terkait dengan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Werther dan davis mendefinisikan *reward* sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusi kepada organisasi. *Reward* adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau *reward*. Kompensasi di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan kompensasi atau *reward* tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ ۖ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artiya: "Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan

²³ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranaa Media Group: Jakarta:2010, hlm. 181.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm, 348.

jika kamu bertaubat (dari pengambilan aba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak pula) dianiaya"²⁴.(Q.S Al-Baqarah [02] : 279)

Islam melihat kompensasi atau *reward* sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kedua, kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduaaan tetapi menentabatas batasan kehidupan, yakni, berdimensi aklumat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan diletakkan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akhirat dapat tercapai. Dimensi komensasi di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa kompensasi (*reward*) yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran.

Dalam organisasi islam, *reward* yang merupakan kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap "orang yang mempekerjakan buruh dan mendapat pekerjaannya di selesaikan olehnya namun tidak memberi upah kepadanya."²⁵ Kompensasi yang dirasakan tidak layak dan tidak adil, oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk mencapai kedilaan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manaterial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas

²⁴ Departemen agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya jus 1-30*, Mekar Surabaya, Surabaya 2004, Hlm, 59.

²⁵ Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2004, hlm.65.

Menurut definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dalam islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama. Reward, salary, dan bonus adalah tiga konsep yang sering digunakan dalam dunia kerja untuk menggambarkan bentuk kompensasi atau penghargaan yang diterima oleh karyawan. Meskipun ketiganya berkaitan dengan imbalan atas pekerjaan, masing-masing memiliki perbedaan yang signifikan. Berikut adalah penjelasan dan perbedaannya:

1. Salary (Gaji), salary adalah kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan secara periodik, biasanya setiap bulan, sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji ini sudah disepakati di awal kontrak kerja dan bersifat tetap, tidak tergantung pada kinerja bulanan atau tahunan karyawan.
2. Bonus, bonus adalah tambahan pembayaran yang diberikan di luar salary sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi ekspektasi atau pencapaian target tertentu. Bonus biasanya bersifat insentif dan tidak selalu dijamin dalam kontrak kerja, tetapi sering diharapkan oleh karyawan.
3. Reward, reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, atau perilaku tertentu yang dianggap positif oleh perusahaan. Reward bisa berupa uang, barang, atau bentuk penghargaan lainnya seperti pengakuan publik, liburan, atau fasilitas tambahan.

Seperti yang dibahas sebelumnya bahwasannya *reward*/hadiah adalah penyerahan hak milik harta benda tanpa ganti rugi yang umumnya dikirimkan kepada penerima untuk memuliakannya.²⁶ Secara sederhana hadiah dapat

²⁶ Abi Yahya Zakariyya Al-Anshari Asy-Syafi'i, *Asnal Mathalib*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, juz 5), 566

diartikan sebagai pemberian dari seseorang kepada orang lain tanpa adanya penggantian dengan maksud memuliakan. *Reward*/hadiah juga dapat berupa pemberian yang dimaksudkan untuk mengagungkan atau rasa cinta.²⁷ Menurut istilah fikih, hadiah didefinisikan sebagai berikut:

1. Zakariyya Al-Anshari, Hadiah adalah penyerahan hak milik harta benda tanpa ganti rugi yang umumnya dikirimkan kepada penerima untuk memuliakannya.
2. Sayyid Sabiq, Hadiah/*reward* itu seperti hibah dalam segi hukum dan maknanya. Dalam pengertian ini, Sayyid Sabiq tidak membedakan antara hadiah dengan hibah dalam segi hukum dan segi makna. Hibah dan hadiah adalah dua istilah dengan satu hukum dan satu makna. Sehingga ketentuan yang berlaku bagi hibah berlaku juga bagi hadiah.²⁸
3. Muhammad Qal'aji Hadiah adalah pemberian sesuatu tanpa imbalan untuk menyambung tali silaturahmi, mendekatkan hubungan, dan memuliakan.²⁹

Dalam pengertian ini, Muhammad Qal'aji menegaskan bahwa dalam hadiah tidak murni memberikan tanpa imbalan, namun ada tujuan tertentu yakni ada kalanya untuk menyambung tali silaturahmi, mendekatkan hubungan, dan memuliakan. Kalau dipahami, ada titik temu antara ketiga definisi di atas, yakni hadiah adalah pemberian tanpa imbalan, sama seperti hibah. Sayyid Sabiq menganggap hibah dan hadiah adalah sama persis, sedangkan Zakariyya Al-Ansari dan Muhammad Qal'aji membedakannya. Hibah murni pemberian tanpa imbalan, sedangkan hadiah bertujuan untuk memuliakan. Mayoritas fuqaha cenderung membedakan antara hibah dan hadiah. Yang jelas, hadiah merupakan pemindahan kepemilikan atas suatu harta dan bukan hanya manfaatnya. Kalau

²⁷ Rachmad Syaferi, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), 241.

²⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, (Mesir: Dar al-Fath li al-I'lami al-Arabiyy, juz 3), 315.

²⁹ Muhammad Qal'aji, *Mu'jam lugatil fuqaha*, dalam al-maktabah asy-syamillah, al-ishdar atstsani, juz 1, 493.

yang diberikan adalah manfaatnya sementara zatnya tidak maka itu merupakan pinjaman (i'jrah). Karenanya hadiah haruslah merupakan tamlikan li al-'ayn (pemindahan/penyerahan kepemilikan atas suatu harta kepada pihak lain).

Maka, *reward* merupakan pemberian harta kepada seseorang untuk membuat senang tanpa adanya paksaan dari keduanya. Adapun yang menjadi landasan dalam pemberian hadiah yaitu terdapat dalam firman Allah dalam surah Al-Mudatssir ayat 6 yang berbunyi:

وَلَا تُؤْتُوا نَفْسًا تَشْكُرُ ۖ ط

Artinya: “Dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan) yang lebih banyak”³⁰.(Q.S Al-Mudatssir [29] : 6)

Adapun keutamaan dalam pemberian hadiah dapat dilihat dari efek positif dalam jiwa penerimanya. Seperti hilangnya rasa dendam dan permusuhan serta timbulnya kasih sayang antar sesama. Untuk menghindari misinterpretasi tentang *Reward* dan biasanya antara *Reward* dengan sogokan, seperti yang dinyatakan oleh Umar bin ‘Abdul ‘Aziz, bahwa di masa Rasulullah Saw. *Reward* adalah hadiah, tetapi masa ini *Reward*/hadiah bisa saja berarti sogokan. Serta untuk membedakan antara *Reward*/hadiah dengan tukar menukar, maka perlu diketahui bagaimana aturan Islam tentang *Reward* dapat dilihat dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ذُكِرَ لَهُ هَدِيَّةٌ أَمْ صَدَقَةٌ فَأَنْ قِيلَ صَدَقَةٌ قَالَ لَأَصْحَابُهَا يَكُلُونَهَا وَلَمْ يَأْكُلْ وَأَنْ قِيلَ هَدِيَّةٌ أَتَى بِطَعَامٍ ضَرَبَ بِيَدِهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَكَلَ مَعَهُ

Artinya: “Abu Hurairah menyatakan, bahwa Rasulullah apabila diberi makanan, beliau selalu menanyakan kepada si pemberi hadiah apakah pemberian itu hadiah atau sedekah. Jika pemberian itu sedekah, Rasul tidak memakannya dan menyuruh para sahabat untuk

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahnya*, (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2002), 992.

memakan hadiah dimaksud. Jika dinyatakan pemberian itu adalah hadiah, Rasulullah menepukkan tangannya dan makan bersama sahabat.” (HR. Bukhari).³¹

Ketentuan dalam hadis di atas memberikan aturan agar penerima *Reward* tidak hanya bahagia atau senang dengan *Reward*/hadiah diterima, akan tetapi selalu mengidentifikasi *Reward*/hadiah yang diserahkan, termasuk yang boleh diterima atau tidak.

Substansi penting yang dapat diambil dari beberapa definisi tentang *reward* bahwa pada prinsipnya *Reward* tidak selalu harus diatur dalam kontrak atau akad formal pada awal perjanjian kerja, tetapi memiliki kebijakan *reward* yang jelas dan transparan sejak awal bisa sangat bermanfaat. Ini membantu mengatur ekspektasi karyawan dan memberi mereka pemahaman tentang bagaimana upaya dan kontribusi mereka akan diakui. Namun, penting bagi perusahaan untuk tetap fleksibel dalam memberikan *reward* berdasarkan kinerja dan situasi yang berkembang. Dalam fiqh muamalah, *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja tidak selalu dianggap sebagai bagian dari akad atau kontrak utama, kecuali jika secara eksplisit disebutkan dan disepakati dalam perjanjian tersebut.

B. Rukun dan Syarat dalam pemberian *reward*

1. Rukun

Rukun menjadi hal yang esensial dalam hubungan muamalah, apabila salah satu rukun tidak dilaksanakan atau tidak terpenuhi maka suatu perjanjian tidak sah (batal). Menurut Hanafiah, rukun hanya satu, yaitu ijab dan qabul, yakni pernyataan dua pihak yang melakukan akad upah mengupah. Sedangkan menurut jumhur ulama rukun dalam pemberian *reward* itu ada tiga, yaitu: *‘aqidani, sighth, ujarah/reward* .

³¹ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab Hibah No. 2388 (Semarang, Thoaha Putra, t.t. 1999), 984.

'*Aqidani* (orang yang berakad) yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah, *al-mu'jir* terkadang juga disebut dengan *al-ajir*, *al-makary* yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. Penyewa yaitu orang yang menyerahkan barang sewaan dengan akad. Sehubungan dengan ini ada juga istilah *musta'jir* yaitu orang yang menyewakan dirinya sebagai tenaga kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta'jir* adalah orang yang menyewa agar akad tersebut sah. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian *reward* ini adalah:

- a. Dalam waktu tertentu, yakni dalam akad harus ditentukan waktunya, seperti sebulan, setahun, dan lain sebagainya.
- b. Dengan upah yang diketahui, yakni bayaran yang ditentukan sebagai kompensasi manfaat.³²

Sighat yaitu ucapan dari orang yang melakukan ijab dan qabul (serah terima), baik yang diungkapkan dengan ijab dan qabul atau cukup dengan ijab saja yang menunjukkan qabul dari pihak lain (secara otomatis). Keinginan kedua pihak itu merupakan hal yang tidak nampak atau tersembunyi, maka harus diungkapkan dengan sighat atau ijab qabul. Jika ijab qabul sudah terjadi sesuai dengan syarat-syarat sahnya, maka akad dan kesepakatan antara kedua pihak sudah terjadi dan setiap pihak terikat dengan hak-hak dan kewajiban yang disepakati dalam akad.³³

2. Syarat-syarat pada pemberian *reward*

Syarat merupakan hal yang substansial yang keberadaannya di luar perbuatan itu sendiri. Lazimnya fuqaha mendefinisikan syarat sebagai suatu sifat yang mesti ada pada setiap rukun, tetapi tidak merupakan sesuatu hal yang esensi sebagaimana halnya pada rukun.³⁴

³² Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 117.

³³ *Ibid*

³⁴ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016), hlm. 45.

- a. Syarat Wujud (*Syarth 'in iqāḍ*) Syarat terjadinya akad (*syarth 'in iqāḍ*) berkaitan dengan aqid, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan aqid adalah berakal, dan mumayyiz menurut Hanafiah, dan baligh menurut Syafi'iah dan Hanabilah. Oleh karena itu, dalam akad tidak sah jika pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau belum dewasa. Sementara baligh merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafāzh*), Malikiyah menganggap tamyiz sebagai syarat untuk jual beli dan sewa-menyewa. Oleh karena itu, apabila anak yang mumayyiz menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja atau pekerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi penyewaan tersebut memerlukan izin wali untuk berlangsungnya akad.³⁵
- b. Syarat Berlaku Akad (*Syarth Nafāzh*) Syarat berlaku akad adalah adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (*al-wilāyah*). Jika tidak adanya hak kuasa atau kepemilikan, akad *ijarah* yang dilakukan oleh seorang *fudhulli* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya) adalah tidak sah. Sebagaimana berlaku dalam jual beli, akad ini digantungkan pada persetujuan pemilik, menurut Hanafiah dan Malikiyah. Ada beberapa syarat agar persetujuan pemilik dapat berlaku untuk akad yang tergantung, salah satunya adalah adanya objek dan persetujuan dari pemilik.³⁶
- c. Syarat Sah Akad (*Syarth as-Shihhah*) Syarat sah terjadinya akad berkaitan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah dan akad itu sendiri. Diantara akad syarat sah adalah sebagai berikut:
- 1) Ar- Ridha

Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. Allah berfirman dalam al-Qur'an surat an-Nisa: 29

³⁵ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 322.

³⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani), cet. 1, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 400.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
 أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (Q.S An-Nisa: [4] 29)

- 2) Hendaknya objek akad (manfaat) diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan yang menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan objek kerja dalam penyewaan para pekerja. Sebagian di antara para ulama fiqh ada yang membebaskan persyaratan ini. Menyewakan barang yang tidak dapat dibagi kecuali dalam keadaan lengkap hukumnya tidak boleh, sebab manfaat kegunaannya tidak dapat ditentukan. Pendapat ini adalah pendapat Abu Hanifah. Akan tetapi jumhur ulama menyatakan bahwa menyewakan barang yang tidak dapat dibagi dalam keadaan utuh secara mutlak diperbolehkan, apakah dari kelengkapan aslinya atau bukan.³⁷

- 3) Hendaknya objek akad dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) maupun *syara'* menurut kesepakatan fuqaha, akad tidak dibolehkan terhadap sesuatu yang dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) seperti menyewakan unta yang lepas, dan orang bisu untuk bicara,

³⁷Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 5 (Jakarta: Cakrawala 2009) hlm 225.

maupun secara *syara'* seperti menyewakan wanita haid untuk membersihkan masjid, dan penyihir untuk mengajarkan sihir.

C. *Reward* dan Urgensinya untuk Peningkatan Kinerja

Reward dapat diartikan sebagai suatu imbalan, penghargaan maupun hadiah yang bertujuan agar karyawan menjadi senang dan giat dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Fungsi penghargaan itu sendiri sangat berperan besar dalam pembentukan tingkah laku karyawan yang diharapkan dapat:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai suatu prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat universal

Reward, atau penghargaan, memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan dan secara keseluruhan dalam kesuksesan perusahaan. *Reward* yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas usaha mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Dengan adanya insentif atau bonus berdasarkan pencapaian target, karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. *Reward* dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Ketika karyawan tahu bahwa ada penghargaan untuk kerja keras dan efisiensi, mereka cenderung mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang ada. Karyawan yang merasa dihargai akan cenderung memberikan kinerja terbaik mereka secara konsisten, yang berdampak positif pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Perusahaan yang dikenal memberikan *reward* yang baik cenderung lebih menarik bagi calon karyawan potensial, membantu perusahaan mendapatkan talenta terbaik. *Reward* yang dirancang untuk mengapresiasi inovasi mendorong karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dan kreatif yang dapat membantu perusahaan berkembang. Dengan adanya penghargaan untuk inovasi, karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan yang

ditawarkan. *Reward* yang terkait dengan pencapaian target tertentu membantu menyalurkan upaya individu dengan tujuan strategis perusahaan. *Reward* juga dapat membantu memastikan bahwa karyawan fokus pada prioritas utama perusahaan, seperti peningkatan penjualan, kepuasan pelanggan, atau efisiensi operasional.³⁸ Namun, selalu menjanjikan *reward* kepada karyawan untuk tugas yang sudah mereka selesaikan bisa menjadi boomerang. *Reward* yang berlebihan dapat mengurangi bahkan menghilangkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk melakukan suatu perilaku secara efektif dan untuk kepentingan sendiri. Karyawan cenderung menyelesaikan tugas hanya untuk sebuah *reward* yang akan mereka dapatkan, jika motivasi intrinsik yang dimiliki berkurang atau hilang, dapat menimbulkan penurunan kinerja apabila *reward* tersebut tidak ada. Selain itu, jika karyawan hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik, pekerjaan yang mereka lakukan cenderung tidak berkembang dan seadanya.

Reward, yang merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap prestasi dan hasil yang dilakukan oleh pegawai, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Reward* diberikan dengan tujuan agar pegawai menjadi lebih giat dalam melakukan semua pekerjaan atau aktivitas yang mereka miliki, sehingga mereka dapat melakukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Pelaksanaan pemberian *reward* dapat dilakukan dengan melihat bagaimana kedisiplinan para pegawai yang diukur dari indikator kerja agar dapat dilaksanakan oleh anggota atau pegawai pada suatu organisasi.³⁹ Diharapkan suatu organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas tinggi dan menjaga agar mereka dapat terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu

³⁸Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, Vol 2, No 82017, hlm. 937.

³⁹Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat), Yogyakarta, 2009, hlm.67.

instansi dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan hadiah atau *reward* sebagai tanda perhatian positif dari organisasi atau instansi kepada karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi mereka dan mendorong mereka untuk berkontribusi pada hasil yang terbaik. Karyawan yang lebih produktif dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan suatu misi/target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. 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. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Menurut Matteson dalam Koencoro, *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.⁴⁰ Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Dengan metode *reward* ini, Seseorang akan diberikan imbalan yang menarik jika mereka melakukan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu. *Reward* sangat penting dalam proses pekerjaan karena mereka mudah diterima dan menyenangkan untuk digunakan. Tujuan pemberian *reward* kepada

⁴⁰ Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya, 2013, hlm. 46

pegawai adalah untuk mendorong mereka untuk berusaha lebih keras untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi kerja yang telah mereka capai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan. Menurut Handoko ada beberapa fungsi *reward*, sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.⁴¹

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, Rasulullah berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakkan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.⁴² Sesuai dengan (QS Al-Ahqaf [46]: 19).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
جامعة الزاوية

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁴³

Sebagai penjelasan ayat diatas dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takarannya, jika

⁴¹Handoko, T.H. *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, hlm 46.

⁴² Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Jakarta: Ed.Revisi 2, Rajawali Pers, 2014, hlm 579.

⁴³Departemen agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* jus 1-30, Mekar Surabaya, Surabaya 2004, Hlm, 727.

pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan.⁴⁴

Dengan kata lain, *Reward* merupakan alat yang sangat penting dalam manajemen kinerja karyawan. Dengan merancang dan menerapkan sistem *reward* yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kepuasan, dan keterlibatan karyawan. Hal ini tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan dengan mempertahankan talenta terbaik dan menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki mekanisme *reward* yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses *reward* melibatkan beberapa variabel, yaitu: Motivasi, Kinerja, Kepuasan dan *Reward*. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri. Dan dengan *reward* itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan pegawainya.

D. Prinsip *Reward* Terhadap Kinerja

Prinsip *reward* terhadap kinerja karyawan didasarkan pada pemahaman bahwa penghargaan yang diberikan secara tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. *Reward* merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. *Reward* dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi

⁴⁴Hasan Aedy, *Etika Bisnis Islam, (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm.50.

atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Prinsip *reward* terhadap kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.⁴⁵ Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Metode *reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik bekerja adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon.⁴⁶ Dengan kata lain, bekerja merupakan bentuk perubahan yang dialami pegawai dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. *Reward* merupakan bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya, dengan kata lain pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan *reward* yang adil dan manusiawi. *Reward* juga memberikan motivasi dari luar untuk berkarya.

Reward harus memiliki prinsip keadilan dan transparansi, yaitu *reward* harus diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian *reward* dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi. Kriteria dan proses pemberian *reward* harus jelas dan transparan, sehingga karyawan memahami apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan tersebut. *Reward* sebaiknya diberikan berdasarkan pencapaian target atau hasil yang telah ditetapkan. Ini membantu memastikan

⁴⁵Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada. Press. Yogyakarta, 2006, hlm 63.

⁴⁶Budiningsih. (2005). *Model Discovery Learning*. Jakarta: Pustaka Mandiri, 2005, hlm 20.

bahwa karyawan fokus pada hasil akhir yang diharapkan. Kinerja harus diukur dengan cara yang objektif dan dapat diandalkan. Pengukuran yang tepat dan akurat memastikan bahwa *reward* diberikan berdasarkan kinerja yang sebenarnya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁴⁷ Sementara ada juga yang mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁸

Menurut Guritno dan Waridi, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk meningkatkan target pekerjaan,
2. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu,
3. Kemampuan untuk menciptakan inovasi dalam penyelesaian tugas, dan
4. Kemampuan untuk mengurangi kesalahan tugas.

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberlangsungan organisasi. Ada sejumlah komponen yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yang tinggi, yaitu: Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.⁴⁹

Keterkaitan *reward* dengan kinerja sangat diperhatikan karena *reward* harus secara langsung terkait dengan kinerja yang diinginkan. Penghargaan yang diberikan harus mencerminkan pencapaian kinerja yang spesifik dan terukur. *Reward* seharusnya diselaraskan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Ini

⁴⁷ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hlm 112.

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2015, hlm 9.

⁴⁹ Bambang Guritno dan waridin., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. 2005, hlm 63.

memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran yang penting bagi kesuksesan organisasi.⁵⁰ Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri. Dan dengan *reward* juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan pegawainya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau *reward*. *Reward* di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan kompensasi atau *reward* tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْتُمْ مَعَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْسِدُونَ

Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.⁵¹

Islam melihat kompensasi atau *reward* sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kedua, kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan diletakkan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral

⁵⁰ Eni Haryani, “Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard”, Tesis, program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumatera utara, (2018), hlm 42.

⁵¹ Departemen agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya jus 1-30*, Mekar Surabaya, Surabaya 2004, Hlm, 727

diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akhirat dapat tercapai.

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:⁵²

- 1) Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
- 2) Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- 3) Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
- 4) Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau

Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk mendapatkan upah atau gaji pokok, akan tetapi juga *reward* yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Manajemen diharapkan mampu menerapkan sistem *reward* yang efisien. Sistem

⁵² Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun, dalam *Jurnal JESTT*, Vol. 2, 2015, hlm. 281

reward yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, sistem *reward* dibutuhkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Adapun sistem penghargaan diberikan untuk menciptakan ketertarikan, mencegah, dan memotivasi kinerja karyawan. Namun, yang terpenting adalah untuk memberikan rasa adil atas rasa kesamaan yang dapat tercapai dengan tiga dimensi berikut:

1. Atas dasar nilai/harga yang dipersembahkan karyawan terhadap perusahaan yang dikenal dengan dimensi kesamaan internal;
2. Pembayaran gaji/upah yang sama/sesuai dengan perusahaan lain (kesamaan eksternal); dan
3. Gaji yang dibayarkan secara adil antar sesama karyawan yang bekerja di tempat yang sama (kesamaan individual).⁵³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri, dengan *reward* itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan pegawainya. Sukses atau tidaknya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak pada profit perusahaan, untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan. Sifat manusia dalam sebuah organisasi diasumsikan dengan asumsi teori X dan teori Y seperti yang dikemukakan oleh Gregor bahwa asumsi teori X berisi tentang sifat sifat negatif individu misalnya tidak suka bekerja, tidak ambisius,

⁵³Al'alamah, Mahmudah. 2017. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung*. Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, Hlm 67.

tidak kreatif dan malas, sedangkan asumsi teori Y berisi tentang sifat-sifat positif individu misalnya semangat bekerja, memiliki ambisi kearah lebih baik, kreatif dan rajin.⁵⁴

Dengan demikian *reward* atas kinerja adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan perusahaan. *Reward* dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. *Reward* non finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain.

E. Pendapat Fuqaha Terhadap Pengklarifikasian Fiqih Muamalah dalam bentuk *Reward*

Fuqaha adalah kata majemuk bagi faqih, yaitu seorang ahli fiqih. Fiqih adalah bidang jurisprudence atau hukum-hakam menyangkit peribadatan ritual baik perseroan atau dalam konteks sosial umat islam. Dalam islam *ijārah* banyak dijumpai di dalam nash-nash Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW serta juga dapat diteliti dalam penjelasan-penjelasan di dalam *ijma'* dan *qiyas* para ulama ahli fiqh. Semuanya merupakan landasan hukum Islam untuk menentukan halal atau haramnya, boleh atau tidak boleh, serta dibenarkan atau dilarangnya suatu tindakan hukum dalam syariat. Setiap pekerjaan yang dilakukan secara halal, maka hukum perjanjian kontraknya juga halal.

Hukum Islam mengakui adanya insentif, baik yang bersifat material ataupun nonmaterial dalam kegiatan ekonomi. Hal ini dikarenakan ajaran Islam memberikan kesempatan untuk setiap individu dalam memenuhi kepentingan individunya, kepentingan sosial ataupun kepentingan demi beribadah kepada Allah swt. Secara garis besar, *reward*/insentif pada kegiatan ekonomi dalam Islam dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu intensif yang akan diterima

⁵⁴Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003, hlm 123

di dunia dan intensif yang akan diterima di akhirat. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji. Prinsip pertama yang ditegakkan Islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Pengklasifikasian akad dalam bentuk *reward* adalah isu yang menarik dalam fiqh muamalah, dan para fuqaha (ahli fikih) memiliki berbagai pandangan tentang hal ini, tergantung pada jenis akad dan situasinya. Berikut adalah beberapa pandangan fuqaha terkait pengklasifikasian akad dalam bentuk *reward*:

1. Akad Ju'alah, bahwasanya sebagian besar fuqaha sepakat bahwa ju'alah adalah akad yang sah dan diperbolehkan dalam Islam. Akad ini dianggap fleksibel dan cocok untuk berbagai situasi di mana hasil dari sebuah tugas belum pasti. Misalnya, menawarkan *reward* bagi siapa saja yang menemukan barang hilang adalah contoh klasik dari ju'alah. Ju'alah diklasifikasikan sebagai akad yang tidak mengikat (*ghayr lazim*) sampai tugas diselesaikan. Ini berarti pemberi tugas tidak wajib membayar hingga hasilnya tercapai, dan pihak yang diberi tugas tidak terikat untuk melaksanakannya hingga selesai.
2. Akad Ijarah (Ujrah), Ijarah adalah salah satu akad yang paling umum dalam muamalah dan diakui secara luas oleh para fuqaha. Dalam konteks *reward*, jika *reward* disepakati sebagai bagian dari kompensasi pekerjaan (seperti bonus kinerja), ini dianggap sebagai bagian dari akad ijarah. Ijarah adalah akad yang mengikat (*lazim*), di mana pemberi kerja dan pekerja terikat oleh syarat-syarat yang telah disepakati. *Reward* dalam konteks ini merupakan bagian dari kompensasi yang dijanjikan, dan oleh karena itu wajib diberikan jika syarat-syaratnya terpenuhi.
3. Akad Hibah, hibah adalah pemberian sukarela yang tidak terkait dengan kinerja atau tugas tertentu. Para fuqaha sepakat bahwa hibah adalah tindakan yang diperbolehkan dan bahkan dianjurkan sebagai bentuk

kebaikan dan sedekah. Hibah adalah akad yang tidak mengikat, di mana pemberi bebas untuk memberikan atau tidak memberikan sesuatu tanpa ada kewajiban atau kontrak sebelumnya. *Reward* dalam bentuk hibah adalah bentuk penghargaan yang tidak mengikat dan biasanya diberikan di luar kewajiban kontrak kerja.

4. Konsep Keadilan dan Transparansi, para fuqaha menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam semua jenis akad, termasuk yang melibatkan *reward*. Mereka menyarankan agar segala bentuk *reward* yang dijanjikan atau diharapkan oleh karyawan harus jelas dalam kontrak atau perjanjian kerja untuk menghindari perselisihan. Jika *reward* dijanjikan dalam akad, maka akad tersebut harus jelas dan transparan, baik dalam bentuk jumlah (yang tidak mengikat) atau ijarah (yang mengikat). Hal ini memastikan bahwa kedua belah pihak memahami hak dan kewajiban mereka.
5. Akad 'Ariyah dan Kafalah, ada juga pandangan fuqaha mengenai akad yang terkait dengan pinjaman barang atau jaminan ('ariyah dan kafalah), di mana *reward* mungkin tidak langsung terlibat, tetapi bisa menjadi bagian dari apresiasi atas pemenuhan akad tersebut. Dalam konteks ini, *reward* mungkin diberikan sebagai tanda terima kasih atau penghargaan, tetapi tidak menjadi kewajiban dalam akad utama.

Allah SWT memperbolehkan melakukan kesepakatan untuk kerjasama dan berusaha serta melakukan muamalah, sementara Allah SWT melarang melakukan riba dan memakan harta sesama dengan jalan bathil. Sebagaimana firman Allah SWT berikut ini;

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حُمْلَعِيرٌ وَأَنَا مِنْهُمْ عَائِدٌ

Artinya : “Penyeru-penyeru itu berkata : “kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”(QS. Yusuf [12] : 72)

Selain itu terdapat dalil lain yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya; “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (QS. An-Nisaa’[4] : 29)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا سَعَايَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya; “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaaid, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”. (QS. Al-Maidah [8] : 2)

Ayat-ayat di atas dimaksudkan supaya manusia bekerja namun tidak melupakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan disaksikan oleh Allah

swt dan Rasulnya. Di samping orang-orang mukmin yang memberikan kesaksian, dan kelak akan dihadapkan ganjaran kepada Allah swt.⁵⁵

Persoalan *reward* juga dapat dijadikan penentu dibolehkan atau tidak dan sah atau tidaknya akad tersebut. Ketika melakukan hijrah dari Mekkah Nabi Muhammad dan Abu Bakar mengupah seorang kafir untuk menjadi petunjuk jalan. Hal ini diceritakan Aisyah sebagai berikut:

عن عائشة رضي الله عنها زوج النبي صلى الله عليه و سلم قالت
 واستأجر رسول الله صلى الله عليه وأبو بكر رجلا من بني الدليل ها ديا خريتا وهو على دين كفار
 قريش فدفعا إليه راحلتيهما وواعده غار ثور بعد ثلاث ليال فأتاهما براحلتيهما صبح ثلاث (رواه
 البخارى)

Artinya: “Dari Aisyah r.a. isteri Nabi SAW, ia berkata: “Rasulullah SAW dan Abu Bakar mengupah seorang laki-laki dari Bani al-Dayl sebagai penunjuk jalan, sementara ia adalah salah seorang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar menyerahkan kendaraan mereka kepadanya (untuk dibawa) dan berjanji berteduh di gua Tsur tiga hari kemudian. Laki-laki tersebut datang membawa kendaraan keduanya pada subuh hari ketiga”. (H.R. Al-Bukhari).⁵⁶

Dalam kandungan hadits di atas, menjelaskan setiap pekerjaan atau pertolongan yang diberikan seseorang maka hendaklah memberi jerih payah atau ucapan terima kasih berupa imbalan yang seharusnya di terima oleh orang tersebut karena telah bertanggung jawab atas amanah yang ditinggalkan padanya, sehingga dia berhak menerima upah atau imbalan yang sewajarnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sejalan dengan kandungan hadits di atas para ulama setiap masa sepakat bahwa *reward* hukumnya boleh. Dengan kata lain Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan

⁵⁵ Haritz Prasetya Rahmansyah dkk, Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Transparansi Sistem Insentif pada Grab Diver, (*JRES*) *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, Vol 3, No. 1, Juli 2023 hal 42-46

⁵⁶ Iman Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, juz 3, (Dar al-Kutub al-ilmiyah, 1992), hlm. 67.

mencari rezeki yang halal lagi baik, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang sangat dilarang oleh Allah SWT.⁵⁷

Para fuqaha umumnya mengakui dan memperbolehkan berbagai bentuk akad yang melibatkan reward, dengan syarat bahwa akad tersebut memenuhi prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan kesepakatan yang jelas antara pihak-pihak yang terlibat. Pengklasifikasian akad dalam bentuk reward tergantung pada jenis akad yang digunakan, apakah itu ju'alah, ijarah, atau bentuk lainnya, dengan implikasi yang berbeda dalam hal kewajiban dan hak.⁵⁸



⁵⁷ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Maram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 458.

⁵⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 113.

BAB TIGA
PENETAPAN *REWARD* DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT BPRS MUSTAQIM ACEH DALAM TINJAUAN FIQH
MUAMALAH

A. Gambaran Umum PT BPRS Mustaqim Aceh

PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) adalah Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Provinsi Aceh yang bergerak di bidang Perbankan Syariah. BPRS Mustaqim dibentuk untuk melakukan kegiatan usaha bank berdasarkan prinsip Syari'ah guna melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan Tabungan dan/atau Deposito serta menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dan/atau bentuk lainnya berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa bunga dalam pembayaran, juga memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian Daerah dan memperoleh keuntungan sebagai salah satu sumber PAD Pemerintah Provinsi Aceh. BPRS Mustaqim Aceh pertama kali di bentuk pada tanggal 24 Januari 1984, sebelumnya nama bank ini adalah Lembaga Kredit Kecamatan (LKK) yang berada pada 19 titik kecamatan yang tersebar di wilayah Nanggroe Aceh Darussalam. Seiring bertambahnya waktu dan zaman terus berkembang, Bank ini melakukan perubahan pada tanggal 14 Mei 1999 dari LKK menjadi PD BPR (Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat) hal ini sesuai dengan peraturan daerah Provinsi Istimewa Aceh nomor 7 tahun 1995.⁵⁹

Selanjutnya, pada tanggal 15 April 2008 BPR Mustaqim melakukan penggabungan (Marger) terhadap dua belas BPR di Provinsi Aceh. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kondisi kesehatan PD BPR secara struktural dan menyuluruh agar mampu berperan secara optimal dalam menunjang perekonomian daerah. Penggabungan (Marger) tersebut meliputi PD BPRM Sukamakmur, PD BPRM Lhoong, PD BPRM Kaway XVI, PD BPRM Seunagan,

⁵⁹<https://www.bprsmustaqimaceh.co.id/tentang-kami/sejarah> diakses pada tanggal 01 Mei 2024.

PD BPRM Kuala Batee, PD BPRM Kluet Utara, PD BPRM Tangantangan, PD BPRM Blangkejeren, PD BPRM Lawe Alas, PD BPRM Meuraxa, PD BPRM Seulimum dan PD BPRM Kuala menjadi PD BPR Mustaqim Sukamakmur.⁶⁰ Penggabungan (merger) ini telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia dengan Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia Nomor 10/4/KEP.DpG/2008 tanggal 15 April 2008.

Akhirnya pada tahun 2017 BPR Mustaqim melakukan Percepatan proses perubahan kegiatan usaha dari sistem Konvensional menjadi sistem Syariah (Konversi) sekaligus melakukan perubahan bentuk badan hukum dan nama Bank Berdasarkan amanat Qanun Aceh nomor 5 tahun 2015 tentang Perubahan Bentuk Hukum Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mustaqim Aceh, BPR Mustaqim wajib menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan sistem syariah.⁶¹

BPRS Mustaqim Aceh Saat ini konsisten menunjukkan komitmennya dalam membantu UMKM dan mendorong perekonomian masyarakat Aceh. Sebagai Badan Usaha milik Pemerintah Aceh, BPRS Mustaqim selalu berkontribusi setiap tahunnya menyetero deviden ke kas daerah sebagai Pendapatan Asli Daerah (PAD). Fokus core bisnis Bank adalah penyaluran pembiayaan modal kerja kepada Pemilik Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). BPRS Mustaqim juga telah melakukan terobosan yang proekonomi kerakyatan, salah satunya dengan membuka kantor di pulau terpencil dan satu-satunya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang berkontribusi aktif di wilayah pantai barat

⁶⁰*Ibid*

⁶¹ Hasil wawancara dengan T Maulana Yulian selaku Pimpinan KPO (Kantor Pusat Oprasional) pada tanggal 3 Juni 2024.

selatan dengan sistem transaksi *online system* keseluruhan unit kerja yang ada di Aceh.⁶²

1. Visi dan Misi PT. BPRS Mustaqim

a. Visi PT. BPRS Mustaqim “Pelopor Dalam Layanan Keuangan Terbaik Yang Inovatif Kepada Pengusaha Mikro dan Kecil Yang Bermanfaat Bagi Rakyat”.

b. Misi PT. BPRS Mustaqim Amanah Memberikan Kontribusi Dengan Membantu Mendorong Pertumbuhan Perekonomian dan Pembangunan Daerah Disegala Bidang Serta Sumber Pendapatan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Taraf Hidup Rakyat.

2. Produk dan Layanan

Demi mempermudah nasabah pihak BPRS Mustaqim memberikan beberapa produk dan layanan, diantaranya produk Tabungan Mustaqim, TabunganKu, Tabungan Pendidikan, Tabungan Mengang dan Tabungan Jeumpa. Untuk produk pembiayaan yang tersedia yaitu Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Konsumtif, Pembiayaan Program Pasar Rakyat, Pembiayaan Inverstasi dan Pembiayaan Pertanian. Sedangkan untuk layanan yang tersedia yaitu, transaksi online, pembayaran tagihan dan transaksi tunai maupun non-tunai. Adapun penjelasan yang lebih jelas mengenai produk dan layanan dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.⁶³

3. Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan dalam rangka pembiayaan kebutuhan modal kerja pada riil sektor/sektor produktif diperuntukkan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Adapun persyaratan untuk

⁶²Aska Asnul, Analisis Restrukturisasi Pembiayaan Murabahah Bermasalah Akibat Pandemi Covid-19 di BPRS Mustaqim Banda Aceh, *JIMEKA*, Vol. 8, No.1, Februari 2023 hlm 132.

⁶³ <https://www.bprsmustaqimaceh.co.id/tentang-kami/sejarah> diakses pada tanggal 01 Mei 2024.

pengajuan pembiayaan modal kerja adalah Bersedia disurvey kerumah atau tempat usaha.

- b. Pembiayaan Konsumtif, Pembiayaan yang ditujukan untuk para nasabah individu untuk memenuhi kebutuhan konsumtif seperti kendaraan bermotor, alat-alat rumah tangga dan kebutuhan konsumtif lainnya.
- c. Pembiayaan Program Pasar Rakyat, Pembiayaan yang ditujukan untuk para nasabah individu dalam rangka mendukung program pemerintah serta meningkatkan penjualan produk pinjaman bank dan sebagai sarana promosi efektif di segmen pasar pembiayaan mikro.
- d. Pembiayaan Inverstasi, Pembiayaan ini ditujukan kepada pengusaha kecil, mikro dan menengah untuk membantu memenuhi atau membiayai kebutuhan investasi untuk mengembangkan usaha debitur.

4. Produk Layanan

Adapun layanan yang disediakan oleh PT. BPRS Mustaqim adalah permohonan pembiayaan, setor tunai, payment point (pembayaran PLN, BPJS, tiket kereta api dan pesawat, Telkom, dan lain-lain), EDC sarana transaksi keuangan tunai dan non-tunai nasabah tidak perlu ke bank dan yang terakhir sistem online atau setor maupun penarikan dapat dilakukan diseluruh kantor cabang BPRS Mustaqim.⁶⁴

PT BPRS Mustaqim Aceh sebagai bank syariah yang mempunyai landasan yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghindari riba, karena mengandung ketidak adilan dan dapat merusak kemitraan.
- 2) Memperlakukan uang hanya sebagai alat tukar dan bukan sebagai komoditi yang diperdagangkan.
- 3) Dalam bank syariah ada hal-hal yang dilarang, yaitu:

⁶⁴*Ibid*

- a. Gharar yaitu transaksi mengandung unsur tipuan dari salah satu pihak sehingga yang lain dirugikan.
- b. Maysir yaitu transaksi yang mengandung unsur perjudian, untung-untungan atau spekulasi yang tinggi.
- c. Riba yaitu transaksi dengan pengambilan tambahan, baik dalam transaksi jual beli maupun pinjam meminjam secara batil atau bertentangan dengan ajaran Islam.
- d. Riswah yaitu tindakan suap dalam bentuk uang, fasilitas atau bentuk lainnya yang melanggar hukum sebagai upaya mendapatkan kemudahan dalam suatu transaksi.⁶⁵

PT BPRS Mustaqim Aceh memiliki empat divisi dalam mengontrol kinerja seluruh tim antara lain:

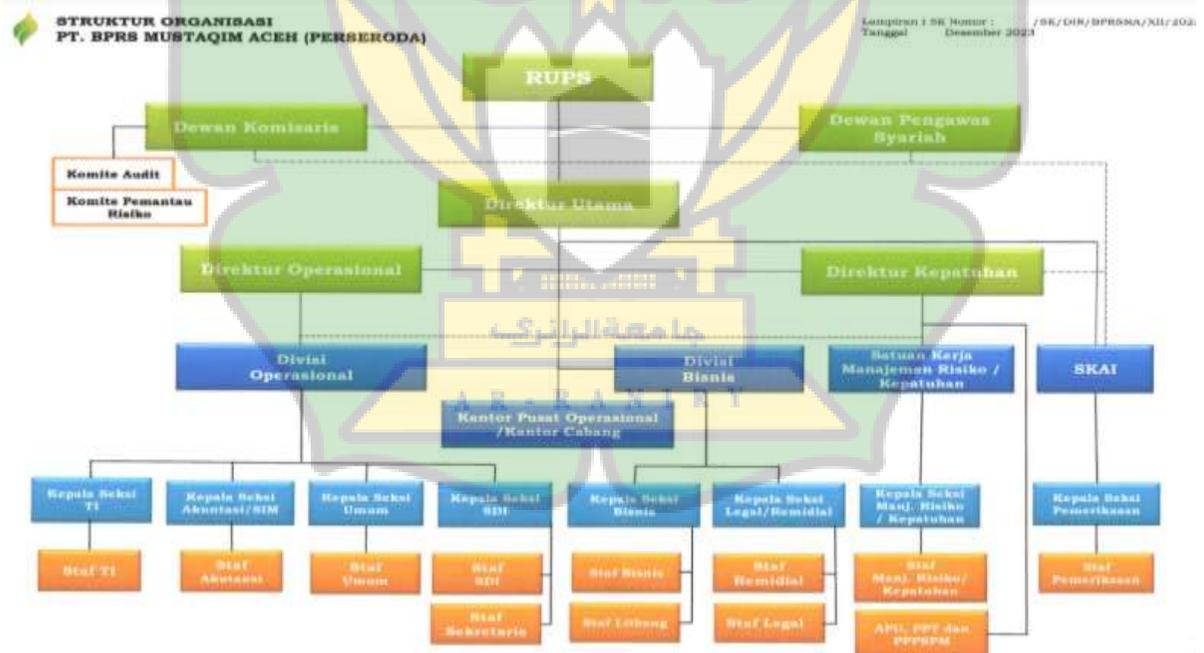
1. Divisi bisnis, yaitu divisi yang memonitor dan bertanggung jawab atas pencapaian bisnis bank, produk-produk bank, pencapaian cabang, pembiayaan dan funding, divisi ini harus memikirkan bagaimana bisnis bank dapat stabil dan selalu berjalan, baik berupa layanan kredit maupun tabungan.
2. Divisi operasional, yaitu divisi yang harus mendukung sisi bisnis bank, dan memastikan seluruh kantor yang beroperasi dapat beroperasi dengan lancar dan juga menjalankan proses transaksi nasabah agar berjalan lancar dan sesuai aturan/sistem yang ada. Bagian operasional menjalankan dan mengerjakan fungsi-fungsi yang ada di dalam bank, mulai dari *teller* yang bertugas melayani transaksi nasabah, sampai *cleaning service* yang bertugas
3. Divisi manajemen resiko dan kepatuhan adalah suatu divisi yang memastikan tata kelola bank itu berjalan misalnya, terkait Standar Operasional Prosedur (SOP), pemahaman karyawan terkait SOP dan

⁶⁵*Ibid*

reputasi bank, perusahaan menargetkan divisi ini dapat mengendalikan risiko dengan melalui suatu proses identifikasi, pengukuran, evaluasi dan monitoring terhadap portofolio untuk memperkirakan kerugian potensial yang mungkin terjadi. Sehingga dengan penerapan manajemen risiko, kerugian yang mungkin terjadi diharapkan dapat dimitigasi dan diminimalisir dengan baik.

4. Divisi Satuan Kerja Audit Internal (SKAI) merupakan satuan pengawasan yang mempunyai tugas memeriksa semua bagian atau divisi dalam perusahaan terkait kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak, serta mencari penyelesaian masalah yang terjadi dalam perusahaan.⁶⁶

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT BPRS Mustaqim Aceh



Sumer Data: Data Dokumentasi PT BPRS Mustaqim Aceh

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Raisul Mukhlis Selaku Direksi PT BPRS Mustaqim Aceh pada tanggal 20 Mei 2024

B. Sistem Penilaian Kinerja untuk Pemberian *Reward* kepada karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh dalam

Sistem penilaian kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam pemberian *reward* di sebuah perusahaan. Sistem penilaian kinerja yang baik membantu memastikan bahwa *reward* diberikan berdasarkan pencapaian dan kontribusi nyata, bukan favoritisme atau bias subjektif. Ini membantu menciptakan rasa keadilan dan kesetaraan antar karyawan. Dengan penilaian kinerja yang jelas dan terstruktur, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan dan mengembangkan keterampilan mereka. *Reward* yang diterapkan berdasarkan pencapaian dapat meningkatkan motivasi kerja. Sistem penilaian kinerja juga membantu mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan pengembangan atau pelatihan tambahan. Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan *reward* yang juga berfungsi sebagai insentif untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan mengaitkan *reward* dengan penilaian kinerja, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih terhadap tujuan dan visi organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.⁶⁷

Sistem penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan transparansi dalam proses pemberian *reward*. Karyawan memahami kriteria dan metrik yang digunakan untuk menilai kinerja mereka, sehingga menciptakan akuntabilitas yang lebih baik. *Reward* yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja dapat membantu mempertahankan karyawan berprestasi, karena mereka merasa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai.⁶⁸ Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya adil dan objektif, tetapi juga efektif dalam mendorong peningkatan kinerja dan perkembangan setiap karyawan. Dalam

⁶⁷Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian Kinerja (KBI 2020 Manajemen FEB UNMUL)*, Banjarwangi: cet pertama, Halaman Moeka Publishing, 2022, hlm 44.

⁶⁸Ayun, Q. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 2011, hlm 53.

penilaian kinerja PT BPRS Mustaqim juga menetapkan kriteria dalam menilai capaian kinerja karyawan untuk pemberian *reward* antara lain:

Tabel 3.1

Kriteria penilaian kinerja dalam pemberian *reward*

No	Kriteria	Penjelasan
1	Motivasi	Menilai bagaimana karyawan bekerja dengan komitmen dan prioritasnya sebagai karyawan perusahaan
2	Kompetensi	Menilai bagaimana pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan memahami pekerjaan yang dilakukan
3	Keterampilan	Menilai bagaimana kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaannya hingga akhirnya mendapatkan hasil sesuai dengan standar organisasi
4	Sikap	Menilai bagaimana perilaku individu karyawan masing-masing maupun perilaku dengan rekan kerja dan atasan
5	Inovasi	Tingkat inovasi berkaitan dengan proses penyelesaian pekerjaan dengan pengetahuan baru dan perspektif kerja yang optimal
6	Disiplin	Tingkat disiplin yang dimiliki karyawan dengan menelora waktu dan cermat dalam bekerja

Sumber Data: Data Dokumentasi PT BPRS Mustaqim Aceh

PT BPRS Mustaqim Aceh menyadari bahwa karyawanlah yang menjadi bagian penting dalam kemajuan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memberikan *reward* bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik. PT BPRS Mustaqim juga menyadari bahwa pemberian *reward* yang kurang baik akan mendorong seseorang untuk berusaha mencari sumber pendapatan dari sumber lain, hal ini akan sangat merugikan perusahaan karena karyawan membagi

konsentrasi kerjanya pada dua hal, yang berakibat menurunnya tingkat produktifitas kerja karyawan dan tidak tercapainya target perusahaan. Masalah penghargaan sangat berkaitan erat antara keinginan karyawan dan keinginan perusahaan yang sama-sama ingin dipenuhi, maka perhatian perusahaan kepada karyawan melalui pemberian penghargaan berupa materi maupun non-materi harus dilakukan dengan sebenarnya dan sewajarnya karena hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta pencapaian target perusahaan. Seorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka ia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

PT BPRS Mustaqim Aceh sebelumnya belum menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan baik dimana kinerja karyawan dinilai secara subjektif yaitu berdasarkan pada pendapat pribadi penilai yang biasanya adalah manajer atau pimpinan pengambil keputusan di perusahaan tersebut, artinya penilaian kinerja terhadap karyawan tidak adil dan transparan, namun setelah pergantian direksi pada tahun 2022, PT BPRS Mustaqim Aceh saat ini telah menerapkan sistem penilaian berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) yaitu seperangkat indikator yang berasal dari berbagai unit kerja yang dapat mengukur dan memahami bagaimana pencapaian dan perkembangan kinerja dilakukan secara sistematis dan terorganisir, juga sebagai alat bantu ukur kinerja tim yang sangat bermanfaat agar kita dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis HRD (*human resource development*) dapat melacak kinerja karyawan terhadap tujuan dan indikator kinerja secara *real-time*. Dengan menggunakan visualisasi data yang mudah dipahami dari berbagai data performa yang disimpan secara terpusat.⁶⁹

Sistem KPI dapat secara otomatis membuat laporan dibandingkan dengan kumpulan data yang tidak terpusat dan tidak sistematis, data yang terpusat

⁶⁹Hasil wawancara dengan Raisul Mukhlis selaku Direksi PT BPRS Mustaqim Aceh pada tanggal 20 Mei 2024.

memudahkan HRD untuk melacak dan memantau semua perkembangan kinerja dengan lebih akurat. Akibatnya, HRD dapat mengelola kinerja karyawan dengan lebih baik.⁷⁰ Yang mana setiap karyawan, baik itu marketing, operasional, *teller*, *Costumer Service* dan tim lainnya akan mendapatkan penilaian secara *real*. Penilaian karyawan dilakukan setiap satu bulan sekali, dalam sistem penilaian kinerja setiap pencapaian akan dihitung 100%, namun jika pencapaiannya tidak sesuai dengan target perusahaan berarti karyawan tersebut akan dipertimbangkan kembali keberlanjutan kontraknya di perusahaan, Sistem penilaian kinerja PT BPRS Mustaqim Aceh juga menerapkan beberapa komponen tingkat pencapaian yaitu :

1. *Unexeptable* yaitu kinerja yang dilakukan oleh karyawan belum sesuai/kurang memuaskan.
2. *Need Inproofmant* yaitu kinerja karyawan yang perlu adanya sedikit perbaikan untuk mencapai target.
3. *On target* yaitu dimana kinerja karyawannya dapat dicapai sesuai dengan target perusahaan.
4. *Exit target's* yaitu kinerja yang dilakukan sudah melebihi target dari perusahaan yang dimana perusahaan memberi target 100% akan tetapi karyawan dapat mencapai 125% dari yang ditargetkan perusahaan.
5. *Excellent* yaitu kinerjanya sudah melampaui batas dari target perusahaan dan merupakan pencapaian yang paling tinggi yang di raih oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa komponen yang telah dipaparkan diatas maka kinerja perindividu seluruh karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh akan di review pada setiap akhir tahun disertai dengan pemberian bonus dan juga *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya.⁷¹

⁷⁰Adianto., Saryatmo, M.A., dan Gunawan, A.S. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Performance Prism dan Scoring Objective Matrix (OMAX) Pada PT. BPAS*. SINERGI, No 18, Vol 2,2014, hlm 61.

⁷¹Hasil wawancara dengan Raisul Mukhlis selaku Direksi PT BPRS Mustaqim Aceh pada tanggal 20 Mei 2024.

PT BPRS Mustaqim Aceh juga menerapkan variasi dalam bentuk *reward* untuk memperhatikan pencapaian yang berbeda-beda karena perusahaan tidak bisa menyamakan pencapaian semua tim, Setiap tim dalam perusahaan biasanya memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Misalnya tim operasional memiliki target yang berbeda dengan tim bisnis atau tim resiko. Kesuksesan dan indikator kinerja masing-masing tim tidak bisa disamakan karena sifat pekerjaan, variasi tanggung jawab, kinerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi memiliki perbedaan.⁷² *Reward* yang adil mendorong motivasi di antara karyawan. Jika semua tim diberikan *reward* yang sama tanpa memperhitungkan pencapaian spesifik mereka, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan demotivasi bagi tim yang merasa mereka bekerja lebih keras atau memberikan kontribusi lebih besar terhadap perusahaan.⁷³

Terkait penilaian kinerja PT BPRS Mustaqim Aceh juga menerapkan sistem transparan kepada seluruh karyawan, dimana hasil penilaian kinerja karyawan yang dipantau oleh manajemen pada kantor pusat, yang setiap minggunya manajemen akan membagikan hasil kinerjanya kepada setiap cabang-cabang terkait data pertumbuhan bisnis disetiap cabang dan karyawan akan mempunyai portofolio terhadap capaian mereka masing-masing, PT BPRS Mustaqim Aceh dalam hal promosi jabatan juga membuat formasi baru dimana perusahaan akan membuka *job opening*/kenaikan karir yang diinformasikan kepada seluruh karyawan baik yang dikantor pusat maupun cabang dengan melakukan seleksi administrasi dan mengeluarkan ketentuan terkait, yang mana nantinya calon-calon yang akan mengikuti *job opening* ini harus mengikuti ketentuan administrasi yang telah dilampirkan, dan setelah seleksi dilakukan

⁷²*Ibid*

⁷³Buku Panduan , “*Peraturan Perusahaan PT BPRS Mustaqim Aceh*” (Banda Aceh, 2020) hlm 12

maka hasilnya akan disampaikan kepada seluruh karyawan yang mengikuti seleksi.⁷⁴

PT BPRS Mustaqim melakukan diskusi terkait kinerja dengan seluruh karyawan yang diterapkan setiap satu bulan dua kali melalui *zoom meeting* yang diikuti oleh seluruh pimpinan cabang dan kepala divisi, untuk memastikan bahwa kinerja karyawan stabil, PT BPRS Mustaqim Aceh setiap harinya melakukan *breafing* pagi/doa pagi yang dilakukan pada jam 07:45 sampai dengan jam 08:00 sebagai ajang diskusi dan informasi kepada seluruh karyawan untuk mengevaluasi terkait pencapaian realisasi dan setiap tiga bulan melakukan *coaching* kepada seluruh karyawan yang notabennya tidak *achif* untuk melihat kendala yang dialami dan akan diberikan arahan oleh kepala divisi masing-masing untuk memastikan bahwa timnya tidak sedang dalam masalah yang dapat menghambat kinerja.⁷⁵

C. Bentuk *Reward* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh

Reward mewakili tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran multidimensional yang akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Seberapa jauh seseorang mendukung pencapaian tujuan perusahaan sesuai ukuran. Visi dan misi organisasi membentuk sistem *reward*. Salah satu cara untuk mengapresiasi karyawan yang profesional adalah dengan memberikan hadiah. Perusahaan harus memperhatikan bentuk *reward* karena hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek penting dalam organisasi. Bentuk *reward* merupakan berbagai macam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengapresiasi dan memotivasi mereka atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan. *Reward* ini

⁷⁴Hasil wawancara dengan T Maulana Yulian selaku Pimpinan KPO (Kantor Pusat Oprasional) pada tanggal 3 Juni 2024.

⁷⁵Hasil wawancara dengan Raisul Mukhlis selaku Direksi PT BPRS Mustaqim Aceh pada tanggal 20 Mei 2024.

bisa bersifat finansial atau non-finansial, dan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan serta tujuan perusahaan.⁷⁶

Istilah *reward* memang mengacu pada hadiah yang diberikan pada karyawan. Hadiah atau *reward* bisa diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bermacam-macam. Tentunya berbagai macam bentuk *reward* ini bisa memberikan dampak positif pada karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa dengan adanya pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan maka akan ada banyak hal positif yang akan diterima oleh perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan bentuk *reward* untuk karyawan karena bentuk *reward* yang tidak sesuai dan senilai dengan keberhasilan karyawan juga akan berdampak pada kinerja.

PT BPRS Mustaqim Aceh dalam pemberian *reward* kepada karyawannya akan mempertimbangkan kemampuannya dalam menyediakan anggaran, sedangkan anggaran tidak dapat disediakan tanpa adanya laba perusahaan yang baik. Profit/pendapatan bank sangat bergantung dengan kondisi dan tingkat kesehatan bank. Untuk menjaga tingkat kesehatan bank. PT BPRS Mustaqim Aceh setiap tahunnya menerbitkan Rencana Bisnis Bank (RBB) yang harus dicapai oleh seluruh karyawan, jika target yang diberikan tercapai tentunya manajemen akan memberitahukan terkait anggaran yang dialokasikan untuk *reward*, karena pengelolaan anggaran yang baik adalah kunci untuk memastikan bahwa *reward* dapat berkelanjutan dan efektif.⁷⁷

Bentuk *reward* yang ditawarkan PT BPRS Mustaqim Aceh ada beberapa macam tergantung dari anggaran yang disediakan bank yaitu:

1. *Reward* Finansial berupa uang tunai, komisi dan kenaikan gaji

⁷⁶ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2009, hlm134.

⁷⁷Hasil wawancara dengan T Maulana Yulian selaku Pimpinan KPO (Kantor Pusat Oprasional) pada tanggal 3 Juni 2024.

2. *Reward* Non Finansial berupa alat elektronik, tiket liburan perjalanan keluar kota atau umrah dan hadiah berupa barang.
3. *Reward* Pengakuan dan apresiasi berupa sertifikat penghargaan dan pengakuan publik saat rapat dan evaluasi.
4. *Reward* berupa pengembangan karir karyawan berupa pelatihan, lanjut pendidikan, peluang promosi, monitoring dan bimbingan.⁷⁸

Reward/Penghargaan non finansial yang diberikan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh adalah sebagai bentuk penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, dimana karyawan yang memiliki karir baik akan dipantau langsung oleh sistem yang ada di perusahaan untuk melihat karyawan tersebut berhak diberi penghargaan non finansial karena tidak semua karyawan dapat diberi penghargaan non finansial secara terus-menerus. Dalam perusahaan terdapat beberapa indikator mengenai penghargaan non finansial yakni: penghargaan interpersonal, dan promosi jabatan.⁷⁹ Penghargaan interpersonal/pengakuan yang diadakan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh, pemberian penghargaan interpersonal atau pengakuan memberikan peluang untuk karyawan agar selalu bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, dan juga sebagai motifasi bagi semua karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

Dalam hal penilaian kinerja untuk pemberian *reward* kepada karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan Maulana sebagai pimpinan Kantor Pusat Operasional (KPO) menjelaskan bahwa setiap karyawan di setiap posisi memiliki *job desk* masing-masing yang dievaluasi setiap bulan, karyawan pada divisi bisnis yang mendapat penilaian kinerja tinggi dan paling banyak memiliki capaian maka di akhir bulan mereka akan mendapatkan *reward* dalam bentuk

⁷⁸Hasil wawancara dengan T Andrian selaku Kepala Divisi SDI (Sumber Daya Insani) pada tanggal 3 Juni 2024.

⁷⁹*Ibid*

sertifikat dari perusahaan karena pada divisi ini ada target bisnis yang harus dicapai maka dari itu perusahaan memberikan *reward* bulanan berupa sertifikat hanya kepada divisi bisnis, sementara untuk divisi selain bisnis tidak mendapatkan *reward* bulanan karena tidak memiliki target bisnis yang harus dicapai sehingga ada beberapa karyawan pada divisi lain yang merasa cemburu akan hal tersebut.⁸⁰

Saat ini *reward* yang paling diminati dan diyakini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh adalah *reward* dalam bentuk tunai, karena seperti yang kita ketahui jika perusahaan memberikan *reward* berupa barang maka belum tentu barang tersebut dibutuhkan oleh karyawan, namun jika *reward* yang diberikan dalam bentuk uang tunai maka karyawan akan memakainya untuk membeli barang yang mereka butuhkan.

PT BPRS Mustaqim Aceh sangat memperhatikan bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan terlebih *reward* yang diberikan kepada tim yaitu dengan memperhatikan kebutuhan setiap bagian, maka dari itu sebelum proses pemberian *reward* manajemen akan memperhatikan bentuk *reward* apa saja yang sangat diperlukan oleh bagian tersebut, maka nantinya *reward* akan diberikan dapat dirasakan oleh semua tim. Contohnya pada bagian pembiayaan yang mereka lebih memerlukan *mobile phone*, tablet, tiket jalan-jalan agar karyawan tidak merasa jenuh atau dapat berupa *gift* menarik yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga halnya pada karyawan yang berada di bagian lain juga akan dilihat dari kebutuhan masing-masing bagian. Setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawannya, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (organisasi dan

⁸⁰Hasil wawancara dengan T Maulana Yulian selaku Pimpinan KPO (Kantor Pusat Oprasional) pada tanggal 3 Juni 2024

karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.⁸¹

Bentuk *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana *reward* yang dirancang dengan baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan pemberian *reward* yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan serta preferensi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan inovatif. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individu tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil.

D. Analisis Sistem *Reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh terhadap kinerja karyawan dalam Tinjauan Fiqih Muamalah

Ijarah 'alā al-'amāl, yang dikenal juga sebagai akad sewa-menyewa jasa dalam hukum Islam, adalah sebuah kontrak di mana satu pihak (majikan) menyewa jasa pihak lain (pekerja) untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan imbalan upah yang telah disepakati. Dalam konteks ini akad *ijarah 'ala al-'amal* harus mengedepankan prinsip keadilan, transparansi dan kesetaraan sangat diutamakan maka dari itu *reward* yang diberikan harus berdasarkan prinsip tersebut.

Dalam lingkup fiqih muamalah, *reward* sangat berkaitan erat dengan hal akad atau kontrak yang menjadi faktor/dasar utama *reward* diberikan yang mana sebelum pekerjaan dimulai akan dibuat kontrak yang jelas antara pemberi kerja (majikan) dan pekerja. Kontrak ini merinci jenis pekerjaan, durasi, tanggung jawab, serta imbalan atau *reward* yang akan diberikan setelah pekerjaan selesai. Namun dalam hal ini PT BPRS Mustaqim Aceh tidak menjanjikan *reward* pada

⁸¹ Hasil wawancara dengan cut nazarni

kontrak sehingga pemberian *reward* menjadi sunnah yang sifatnya tidak wajib artinya boleh diberikan dan boleh juga tidak diberikan karena tidak ada akad/perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam hal ini sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh menggunakan akad *ju'alah* karena sebagian besar fuqaha sepakat bahwa *ju'alah* adalah akad yang sah dan diperbolehkan dalam Islam. Akad ini dianggap fleksibel dan cocok untuk berbagai situasi di mana hasil dari sebuah tugas belum pasti. Misalnya, menawarkan *reward* bagi siapa saja yang menemukan barang hilang adalah contoh klasik dari *ju'alah*.

Ju'alah diklasifikasikan sebagai akad yang tidak mengikat (*ghayr lazim*) sampai tugas diselesaikan. Ini berarti pemberi tugas tidak wajib membayar hingga hasilnya tercapai, dan pihak yang diberi tugas tidak terikat untuk melaksanakannya hingga selesai. Pemberian *reward* dalam Islam dibolehkan dan tidak menjadi kewajiban jika tidak ada perjanjian antara kedua belah pihak. Namun jika tidak adanya *reward* dalam suatu perusahaan menyebabkan kinerja karyawan menurun, tingkat kepuasan kerja rendah, kurangnya loyalitas dan tingginya tingkat *turnover*. PT BPRS Mustaqim Aceh dalam hal ini menerbitkan kebijakan untuk *reward* sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Reward dalam fiqih muamalah berkaitan erat dengan prinsip dasar kegiatan ekonomi (muamalah) terutama prinsip keadilan dan kesetaraan, dimana perusahaan diharuskan untuk memberi *reward* sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan dan tidak boleh dibedakan dalam hal penilaian dan bentuk *reward* yang diberikan. Dalam sistem ini, pemberian *reward* hanya sebagai tambahan dari upah (upah dasar) dapat dilakukan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT BPRS Mustaqim Aceh memberikan *reward* kepada para pegawainya dengan mengedepankan prinsip *competitiveness* dan *fairness*, dimana *reward* yang diberikan kepada pegawai dapat bersifat finansial maupun non-finansial yang disesuaikan dengan kemampuan PT BPRS Mustaqim Aceh. Dari hasil

penelitian yang penulis dapatkan bahwasanya bentuk *reward* yang diberikan oleh PT BPRS Mustaqim Aceh ada beberapa macam antara lain:

1. *Reward finansial* dalam bentuk uang tunai, *reward* tunai diberikan setahun satu kali kepada setiap individu karyawan yang mencapai target pada tahun tersebut, salah satu bentuk financial *reward* bagi pegawai BPRS Mustaqim Aceh adalah *annual performance bonus* yang diberikan karena kinerja PT BPRS Mustaqim Aceh yang optimal pada tahun tersebut. Sedangkan, *performance bonus* diberikan kepada pegawai sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing pada sistem yang diterapkan, pemberian *reward* ini dilihat dari sisi jabatan karyawan dengan dibandingkan dengan seluruh cabang. Selain financial *reward*, PT BPRS Mustaqim Aceh juga memberikan benefit lain kepada pegawai berupa fasilitas kesehatan, hari cuti, kredit kesejahteraan pegawai dan fasilitas lainnya sesuai lokasi kerja dan jabatan. *Reward* ini sangat berpengaruh baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi *reward* yang paling diminati untuk saat ini.
2. *Reward non finansial* dalam bentuk tiket jalan-jalan ke luar daerah. Dalam rangka mendukung serta meningkatkan performa PT BPRS Musraqim Aceh, perusahaan harus memastikan bahwa telah memilih talen-talen yang terbaik untuk mendapatkannya, *reward non finansial* diberikan kepada setiap individu yang mendapat capaian tinggi pada bidang masing-masing, namun setelah pergantian direksi *reward* ini sudah jarang diberikan, karena hannya dapat memotivasi dalam jangka pendek dan juga keterbatasan anggaran yang menyebabkan *reward* ini sudah jarang diberikan dan lebih dominan diberikan *reward* dalam bentuk tunai.
3. *Reward berupa pengakuan dan apresiasi* berupa sertifikat penghargaan yang diberikan setiap tiga bulan sekali kepada divisi

bisnis yaitu bagian kasi pembiayaan, *funding officer*, *account officer*, marketing, analisis kredit, *sales officer*, *costomer service* dan *collector*. *Reward* ini diberikan apabila karyawan dapat mencapai target bisnis paling tinggi yang dilihat dari jumlah pencairan paling besar. Akan tetapi *reward* ini memicu kecemburuan terhadap karyawan lainnya karena tidak semua divisi dapat merasakan *reward* berupa sertifikat penghargaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

4. *Reward berupa pengembangan karir karyawan* berupa pelatihan, lanjut pendidikan, peluang promosi, monitoring dan bimbingan yang diberikan kepada karyawan berprestasi yaitu karyawan yang memiliki target terbaik pada masing-masing bagian dan nantinya akan dibandingkan dengan capaian cabang lainnya, dan yang memiliki capaian paling tinggi maka itulah yang berhak mendapatkan *reward*, dalam pemberian *reward* ini harapan perusahaan agar karyawan dapat mengupgrade kemampuannya dalam berinovasi dan mengetahui perbandingan-perbandingan yang dimiliki BPR lain lewat *study tour*.

Berdasarkan analisis bentuk *reward* di atas penulis melihat bahwa sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh telah memberikan efek yang baik karena perusahaan telah memenuhi hak-hak kepada pegawainya yaitu dengan pemberian *reward*, upah dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa bahwa kinerja dan usahanya dihargai oleh perusahaan, dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *reward* finansial, *reward* non finansial dan *reward* pengembangan karir memiliki pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja karyawan namun *reward* berupa sertifikat penghargaan memiliki sedikit kelemahan yang mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. *Reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh tidak rutin setiap tahun diberikan karena keterbatasan anggaran yang menyebabkan kinerja

karyawan tidak stabil, sehingga menjadikan sistem *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁸²

Dalam Islam, sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pekerja diperlakukan dengan adil dan mendapatkan imbalan yang layak atas jasa yang mereka berikan. *Reward* harus didasarkan pada kinerja dan kontribusi nyata pekerja, dan tidak boleh mendiskriminasi. Adil dalam pemberian *reward* sangat penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam konteks fiqh muamalah. *Reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh saat ini tidak menggunakan kontrak atau akad dalam pemberian *reward* sehingga *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh sifatnya sunnah, maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* pada PT BPRS Mustaqim Aceh menggunakan akad *ju'alah* karena *ju'alah* diklasifikasikan sebagai akad yang tidak mengikat (*ghayr lazim*) sampai tugas diselesaikan. Ini berarti pemberi tugas tidak wajib membayar hingga hasilnya tercapai, dan pihak yang diberi tugas tidak terikat untuk melaksanakannya hingga selesai.

Tidak memberikan *reward* kepada karyawan secara konsisten dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai, yang bisa menurunkan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. *Reward*, baik berupa penghargaan verbal, bonus, atau insentif lainnya, penting untuk mengakui usaha dan kontribusi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

⁸² Hasil wawancara dengan fitrul khairi karyawan bidang admin pembiayaan pada PT BPRS Mustaqim Aceh pada 10 agustus 2024

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah penulis lakukan mengenai sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja pada pemberian *reward* di PT BPRS Mustaqim Aceh saat ini telah menerapkan sistem penilaian berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) yaitu seperangkat indikator yang berasal dari berbagai unit kerja yang dapat mengukur dan memahami bagaimana pencapaian dan perkembangan kinerja dilakukan secara sistematis dan terorganisir, juga sebagai alat bantu ukur kinerja tim sangat bermanfaat agar kita dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis. HRD (*human resource development*) dapat melacak kinerja karyawan terhadap tujuan dan indikator kinerja secara *real-time*. Dengan menggunakan visualisasi data yang mudah dipahami dari berbagai data performa yang disimpan secara terpusat, sehingga karyawan akan mendapatkan penilaian yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan.
2. Bentuk *reward* yang ditawarkan PT BPRS Mustaqim Aceh untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa macam tergantung dari anggaran yang disediakan bank yaitu:
 - 1) *Reward* Finansial berupa uang tunai, komisi dan kenaikan gaji
 - 2) *Reward* Non Finansial berupa alat elektronik, tiket liburan perjalanan keluar kota atau umrah dan hadiah berupa barang.
 - 3) *Reward* Pengakuan dan apresiasi berupa sertifikat penghargaan dan pengakuan publik saat rapat dan evaluasi.

- 4) *Reward* berupa pengembangan karir karyawan berupa pelatihan, lanjut pendidikan, peluang promosi, monitoring dan bimbingan.
3. Analisis sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh menunjukkan bahwa perusahaan tidak melakukan perjanjian *reward* kepada karyawan di awal kontrak sehingga pemberian *reward* hukumnya sunnah, terkait prosedur pemberian *reward* PT BPRS Mustaqim Aceh menggunakan prinsip akad *ju'alah* dimana *ju'alah* diklasifikasikan sebagai akad yang tidak mengikat (*ghayr lazim*) sampai tugas diselesaikan. Ini berarti pemberi tugas tidak wajib membayar hingga hasilnya tercapai, dan pihak yang diberi tugas tidak terikat untuk melaksanakannya hingga selesai. Namun terkait peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini PT BPRS Mustaqim Aceh masih kurang karena terdapat perbedaan dari bentuk *reward* yang diberikan membuat sebagian pihak cemburu akan hal tersebut serta pemberian *reward* yang tidak rutin menjadikan fungsi dari *reward* tidak akurat dalam meningkatkan kinerja, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak stabil.

B. Saran

Setelah Penulis Melakukan penelitian mengenai sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan fiqh muamalah, terdapat beberapa saran yang ingin penulis sampaikan terkait:

1. Kepada pihak PT BPRS Mustaqim Aceh disarankan untuk menambah bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan supaya dapat lebih mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh sehingga *reward* yang diberikan berfungsi secara efektif dalam memotivasi karyawan.
2. Kepada pihak manajemen PT BPRS Mustaqim Aceh disarankan untuk lebih memperhatikan *reward* berupa sertifikat penghargaan untuk

- diberikan kepada seluruh divisi dengan kriteria penilaian yang berbeda untuk menghindari kecemburuan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan PT BPRS Mustaqim Aceh dan memperhatikan keberlanjutan *reward* yang diberikan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan stabil.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penyempurnaan dari penelitian ini dengan melakukan penelitian dan kajian lebih lanjut mengenai sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ali Dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Mutia Karya Grafika, 2003.
- Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2019.
- Abdulrahman Al Jaziri, Jilid IV, dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al Islam Riyad: Matabi' Al-Riyad*, 1963.
- Abdulrahman Al Jazairi, *al-Fiqh 'Ala Madzhab Arba'ah*, (terj Mohammad Zuhri, Achmad Chumaidi dan Mohammad Ali Hasan Umar), Semarang: CV, Asy-Syifa, 1994.
- Adi, Nugroho. *E-commerce Memahami Perdagangan Modern Di Dunia Maya*. Bandung: Informatika, 2006.
- Adianto., Saryatmo, M.A., dan Gunawan, A.S. Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Performance Prism dan Scoring Objective Matrix (OMAX) Pada PT. BPAS. *Jural Sinergi*, No 18, Vol 2,2014.
- Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Aidil Fitra, “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh*” Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Uin Ar-Raniry, 2023.
- Al'alamah, Mahmudah. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung*. Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan. 2017.
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah Dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan Dan Bisnis Kontemporer*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Annisa Rafika, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Minat Berbahasa Arab Santriwati Al-Fityan School Aceh Besar*” Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Uin Ar-Raniry, 2022.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2015.

- Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian Kinerja (KBI 2020 Manajemen FEB UNMUL)*, Banjarwangi: cet pertama, Halaman Moeka Publishing, 2022.
- Arista, “*Pengaruh Metode Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kemampuan Kedisiplinan Anak Usia 5-6 Tahun Di TK IT Permata Sunnah Banda Aceh*” Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Uin Ar-Raniry, 2022.
- Aska Asnul, Analisis Restrukturisasi Pembiayaan Murabahah Bermasalah Akibat Pandemi Covid-19 di BPRS Mustaqim Banda Aceh, *JIMEKA*, Vol. 8, No.1, Februari 2023.
- Ayun, Q. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 2011.
- Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun, dalam *Jurnal JESTT*, Vol. 2, 2015.
- Bambang Guritno dan waridin,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. 2005.
- Budiningsih. *Model Discovery Learning*. Jakarta: Pustaka Mandiri, 2005.
- Buku Panduan , “*Peraturan Perusahaan PT BPRS Mustaqim Aceh*” Banda Aceh, 2020.
- Departemen agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* jus 1-30, Mekar Surabaya, Surabaya 2004.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Eni Haryani, “*Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard*”, Tesis, program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumatera utara, 2018.
- Fereshti Nurdiana Dihan, Faizal Hidayat “*pengaruh reward dan puishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening di wareoeng spesial sambal yogyakarta*” *JBTI*, Vol 11, No 1 April 2020.

- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada. Press. Yogyakarta, 2006.
- Haritz Prasetya Rahmansyah dkk, Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Transparansi Sistem Insentif pada Grab Diver, (*JRES) Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, Vol 3, No. 1, Juli 2023.
- Hasan Aedy, *Etika Bisnis Islam, (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005.
- Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Mahram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985.
- Iman Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, juz 3, Dar al-Kutub al-ilmiyah, 1992.
- Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, Vol 2, No 8 2017.
- Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya, 2013.
- Mohammad Irham, Ets Kerja Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Substansia*, Vol. 14, No. 1, Maret 2012.
- Muhammad Rio, “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung*”. Skripsi, Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Uin Raden Intan, 2019.
- Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet II, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009.
- Raziki Waldan, Quality Of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam, Al-Himah: *Jurnal Dakwah*, Vol. 9, No. 1, 2018.

Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010).

Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016).

Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanuddin, Jakarta: Pena Pudi Aksara Cet I, 2006.

Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Jakarta: Ed.Revisi 2, Rajawali Pers, 2014.

Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani), cet. 1, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011).

Wahyuni Aritonang, “*Pengaruh Bonus Demografi dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Kajian dalam Perspektif Ekonomi Syariah*” Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Uin Ar-Raniry, 2022.

Media Online

Diakses pada tanggal 18 Maret 2024 <https://kii.lektur.id/reward>

Diakses pada tanggal 1 Mei 2024 <https://www.bprsmustaqimaceh.co.id/tentang-kami/sejarah>

Diakses pada tanggal 29 April 2024 <http://sekolahmuamalah.com/titik-kritis-keharaman-mlm-multi-level-marketing-dalam-fiqh-muamalah-maalayah/>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian Kinerja*. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2023 dari situs: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor:288/Un.08/FSH/PP.00.9/1/2024**

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 - b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :**
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program, Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI
- KESATU :** Menunjuk Saudara (i):
- | | |
|--|-----------------------|
| a. Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, S.Ag., MA | Sebagai Pembimbing I |
| b. Riadhush Sholihin, S.Sy., M.H | Sebagai Pembimbing II |
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):
- | | |
|-------|---|
| Nama | : Nur Adilah |
| NIM | : 200102119 |
| Prodi | : Hukum Ekonomi Syariah |
| Judul | : Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam Tinjauan Akad <i>Jarah 'Ala Al-'Amal</i> |
- KEDUA :** Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA :** Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2024;
- KEEMPAT :** Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 08 Januari 2024
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,


KANARUZZAMAN

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Surat permohonan melakukan penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1395/Un.08/FSH.I/PP.00.9/04/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
PT BPRS Mustaqim Aceh
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **NUR ADILAH / 200102119**
Semester/Jurusan : **VIII / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)**
Alamat sekarang : **Desa Lampeuneuen Aceh Besar**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***sistem reward terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan akad ijarah 'ala al-'amal***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 April 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 28 Juni 2024

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Lampiran 3 Protokol Wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul : Sistem *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan akad *ijarah 'ala al-'amal*

Orang yang diwawancarai : Pihak pengurus PT BPRS Mustaqim Aceh

No	Daftar Pertanyaan Wawancara
1	Apa jenis <i>reward</i> yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan?
2	Bagaimana pengukuran kinerja dipertimbangkan dalam konteks tujuan strategis perusahaan?
3	Bisakah bapak memberikan contoh terkait kriteria penilaian kinerja terhadap karyawan?
4	Apa saja bentuk <i>reward</i> yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan pencapaian karyawan?
5	Apakah sistem ini memastikan keadilan dan transparansi dalam proses pemberian <i>reward</i> ?
6	Apakah ada persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan <i>reward</i> ?
7	Ada berapa macam <i>reward</i> yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan?
8	Sejauh mana sistem <i>reward</i> yang diterapkan di PT BPRS Mustaqim Aceh mendorong pengembangan karir dan pertumbuhan profesional karyawan?
9	Seberapa jelas kriteria penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan <i>reward</i> kepada karyawan?
10	Apakah ada variasi dalam bentuk <i>reward</i> untuk memperhatikan pencapaian yang berbeda-beda

Lampiran Dokumentasi

PERIODE	KC		
 BANK MUSTAQIM ACEH PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA) MILIK PEMERINTAH ACEH			
FORMULIR PENILAIAN KARYAWAN			
Nama Karyawan (Yang Dinilai)		Kode Operasional	
Jabatan			
KODE CABANG - KANTOR - NAMA KARYAWAN			
I. SASARAN KINERJA			
PROSES OPERASIONAL	PERINGKAT	BOBOT	NILAI
- Kehadiran Dan Ketidistiplinan		10,00%	0,00
- Kebenaran & Ketepatan Laporan Bulanan *		20,00%	0,00
- Kebenaran & Ketepatan Laporan SLIK *		15,00%	0,00
- Akurasi, Kelengkapan Duk/Filling & Kebenaran Transaksi Harian		13,00%	0,00
- Pelaksanaan Duaf Control		5,00%	
- Penilaian Kinerja Dari Pemimpin Cabang		10,00%	0,00
- Referral Dana :			
- Tabungan		5,00%	0,00
- Deposito		5,00%	0,00
KEPUASAH NASABAH			
- Tingkat Kepuasan Nasabah		4,00%	0,00
- Nasabah Pindah Ke Bank Lain		3,00%	0,00
RISK MANAGEMENT			
- Temuan SKAI / Pemeriksa Eksternal / OJK / KAP *		10,00%	0,00
Sub Total		100,00%	0,00
	KPI	70,00%	-
KODE CABANG - KANTOR - NAMA KARYAWAN			
II. PENGEMBANGAN DIRI			
PERINGKAT	BOBOT	NILAI	
1. Pengembangan Diri/ Self Dev.		10,00%	0,00
Sub Total		10,00%	-
	KPI	10,00%	-
KODE CABANG - KANTOR - NAMA KARYAWAN			
III. NILAI - NILAI			
PERINGKAT	BOBOT	NILAI	
1. Amanah dan terpercaya (Integritas)		20,00%	0,00
2. Kerjasama			
3. Pertumbuhan			
4. Disiplin			
5. Efisiensi			
Sub Total		20,00%	-
	KPI	20,00%	-
Total		100,00%	-
SCORING	UNACCEPTABLE [0]		
*Keterangan	Banda Aceh, Januari 2024		
PERINGKAT (1-5)			
1 : Sangat Kurang			
2 : Kurang			
3 : Cukup			
4 : Baik			
5 : Sangat Baik			
Note : Tanda Bintang Ditisi Oleh Kantor Pusat *			

Lembar penilaian kinerja karyawan



Contoh sertifikat penghargaan



Wawancara dengan Direktur Utama PT BPRS Mustaqim Aceh



Wawancara Dengan Kepala Divisi SDI (Sumber Daya Insani)



Wawancara dengan Kepala KPO (Kantor Pusat Oprasional) PT BPRS Mustaqim Aceh

