

REWARD ATAU PENGHARGAAN

Apa itu *Reward* ?

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan.

Setiap organisasi menggunakan berbagai *Reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya *Reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *Reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *Reward* tersebut diberikan.

Sistem penghargaan (*Reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. *Reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material incentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic Rewards*).

Berikut definisi dan pengertian *Reward* dari beberapa sumber buku:

- Menurut Arikunto (1993), *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.
- Menurut Djamarah (2008), *Reward* adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.
- Menurut Sastrohadiwiryono (2009), *Reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Menurut Leman (2000), *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- Menurut Slameto (2010), *Reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik.
- Menurut Purwanto (2011), *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Fungsi dan Tujuan *Reward*

Tujuan yang dicapai dalam pemberian *Reward* adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian *Reward* diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena *Reward* adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama.

Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian *Reward* adalah sebagai berikut:

1. **Menarik (attract)**. *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. **Mempertahankan (retain)**. *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *Reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. **Memotivasi (motivate)**. Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Handoko (2000), terdapat beberapa fungsi *Reward*, yaitu:

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

Jenis-jenis *Reward*

Menurut Mahsun (2006), terdapat dua jenis *Reward* berdasarkan tujuan *Reward* yang ingin dicapai, yaitu:

1. **Penghargaan sosial (social Rewards)**. Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic Rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
2. **Penghargaan psikis (psychic Rewards)**. Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Djamarah (2008), terdapat empat jenis *Reward* berdasarkan bentuk *Reward* yang diberikan, yaitu:

1. **Pujian**. Pujian merupakan salah satu bentuk *Reward* yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. **Penghormatan**. *Reward* berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. **Hadiah**. Hadiah yang dimaksud disini adalah *Reward* yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. *Reward* berupa hadiah disebut juga *Reward* materiil.
4. **Tanda Penghargaan**. *Reward* yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan *Reward* simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-

barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), *Reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*). Adapun penjelasan kedua *reward* tersebut adalah sebagai berikut:

a. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic Rewards)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

Penghargaan finansial, terdiri dari:

1. **Gaji dan upah.** Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. **Tunjangan karyawan.** Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
3. **Bonus/insentif.** Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Penghargaan non finansial, terdiri dari:

1. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
2. Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. **Penyelesaian (completion).** Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
2. **Pencapaian (achievement).** Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
3. **Otonomi (autonomy).** Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

4. **Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)**. Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Syarat dan Sistem Pemberian *Reward*

Sistem *Reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem *Reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Menurut Mahsun (2006), terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian *Reward* atau penghargaan, yaitu sebagai berikut:

1. **Goal congruence (kesesuaian tujuan)**. Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. **Equity (keadilan)**. *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *Reward* nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *Reward* nya juga akan rendah.
3. **Equality (kemerataan)**. *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. **Kebutuhan**. Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Selain itu menurut Ghani (2003), suatu *Reward* atau penghargaan dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *Reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *Reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Menurut Siagian (1995), sistem atau tahapan dalam pemberian *Reward* atau penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya

Daftar Pustaka

- Arikunto. 1993. **Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S.B. 2008. **Psikologi Belajar**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadwiryono, Siswanto. 2009. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bandung: Bumi Aksara.
- Leman, Martin. 2000. **Membangun Rasa Percaya Diri Anak**. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.
- Slameto. 2010. **Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. 2011. **Evaluasi Hasil Belajar**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, J.L., Dkk. 1997. **Organisasi dan Manajemen**. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Mahsun, Mohamad. 2006. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, dkk. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jakarta: Erlangga.
- Ghani, Mohammad A. 2003. **SDM Perkebunan Dalam Perspektif**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S.P. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.