

Implementasi Pemberian Reward Pada Karyawan Head Office PT Kalimantan Prima Persada

Irna Irhamna ^{1*}, Shalahuddin ²

¹ Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Indonesia, (021) 82400924; e-mail:
irnairhamnaa26@gmail.com, shalahuddin@binainsani.ac.id.

* Korespondensi: e-mail: shalahuddin@binainsani.ac.id.

Diterima: 12/12/24; Review: 12/01/25; Disetujui: 02/02/25

Cara sitasi: Irhamna I, Shalahuddin. 2024. Implementasi Pemberian *Reward* Pada Karyawan *Head Office* PT Kalimantan Prima Persada. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*. Vol 10 (1): 21-29.

Abstrak: Perusahaan yang unggul salah satunya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, serta mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk memperoleh sebuah hasil yang baik. Implementasi pemberian *reward* merupakan salah satu program dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawan. PT Kalimantan Prima Persada mempunyai berbagai macam program kesejahteraan karyawan, salah satunya program implementasi pemberian *reward*. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office*. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, melakukan wawancara dan observasi secara langsung. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa program implemetansi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada dipertanggung jawabkan serta dikerjakan oleh *department Human Capital Services & Industrial Relation head office*. PT Kalimantan Prima Persada mempunyai 5 (lima) jenis *reward*, diantaranya: cuti besar, karyawan teladan, penghargaan anak pekerja berprestasi, penghargaan masa kerja, dan *family gathering*. Terdapat temuan dalam penelitian ini perusahaan membutuhkan alat angket untuk melakukan evaluasi program implementasi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada. Solusi yang diusulkan ialah denga membuat alat *form* evaluasi dalam bentuk *google form* yang didalamnya terdapat 8 (delapan) jenis pertanyaan mengacu pada tujuan dalam implementasi pemberian *reward* pada PT Kalimantan Prima Persada.

Kata kunci: *Reward, Penghargaan, Human Capital Services & Industrial Relation*

Abstract: *One of the superior companies has quality human resources and is able to work in accordance with the desired goals to obtain good results. The implementation of giving rewards is one of the programs to provide welfare to employees. PT Kalimantan Prima Persada has various kinds of employee welfare programs, one of which is the implementation program for providing rewards. The aim of this research is to find out how to implement rewards for head office employees. This research used qualitative methods, including interviews and direct observation. The research results revealed that the implementation program for giving rewards to employees at the head office of PT Kalimantan Prima Persada was responsible for and carried out by Human Capital Services, and types of rewards included: long leave, exemplary employee, award for children of outstanding workers, long service award, and family gathering. There are findings in this research that the company needs a questionnaire tool to evaluate the implementation program for giving rewards to PT Kalimantan Prima Persada head office employees. The proposed solution is to create an evaluation form tool in the form of a Google Form that contains eight types of questions referring to the objectives of implementing reward giving at PT Kalimantan Prima Persada.*

Keywords: *Rewards, Awards, Human Capital Services, and Industrial Relations*

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman pada saat ini membuat teknologi menjadi semakin canggih membuat dunia bisnis mendapat dorongan untuk berkembang lebih pesat, sehingga banyaknya perusahaan yang ingin berkompetisi untuk memajukan bisnis mereka. Karena tingkat persaingan yang tinggi dalam dunia bisnis, perusahaan harus melakukan inovasi untuk mempertahankan bisnis yang sudah mereka bangun. Perusahaan yang unggul salah satunya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk memperoleh sebuah hasil yang baik. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya serta memperoleh hasil yang baik dan memuaskan, mereka berhak mendapatkan sebuah *reward* (penghargaan) sebagai suatu tanda ucapan terima kasih dari perusahaan atas pencapaian hasil kerja yang baik. Pemberian imbalan *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. *Reward* (penghargaan) dan hukuman keduanya mempunyai dampak signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja tidak mengurangi pengaruh terhadap retensi karyawan [1]. Penerapan dalam pemberian penghargaan di kantor SDM Mandolang terbukti cukup berhasil meningkatkan hasil kerja yang baik, melalui empat jenis *reward* komplementer [2]. Program *reward* dirancang untuk membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, selain itu membuat mereka bahagia, dan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Imbalan bisa berupa hal-hal seperti hadiah, yang menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan *reward* terhadap karyawan, perusahaan merasa bahagia dan puas dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini membantu meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya [3].

Banyaknya hasil menjelaskan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KFC Artha Gading. Pemberian hadiah yang diberikan karyawan membuat lebih bahagia dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya [4]. *Reward* sangat penting untuk memberikan semangat dan dorongan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal [5]. *Reward* yang diberikan berdampak positif yang dimana produktivitas dapat ditingkatkan secara substansial dengan memberikan penghargaan kepada karyawan [6]. *Reward* yang diberikan kepada karyawan sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan semangat serta produktivitas mereka dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang baik kepada perusahaan. PT Kalimantan Prima Persada mempunyai berbagai macam program kesejahteraan karyawan, salah satunya program implementasi pemberian *reward*. Program implementasi pemberian *reward* sudah dijalankan oleh PT Kalimantan Prima Persada sejak lama, pemberian *reward* ini tidak berdasarkan penilaian kinerja karyawan akan tetapi berdasarkan kebijakan perusahaan yang berlaku, contohnya lama masa bekerja, karyawan teladan, dan cuti besar. Namun dari implementasi pemberian *reward* tersebut evaluasi dan masukkan terkait implementasi pemberian *reward* yang berlaku diperusahaan dan diharapkan dari evaluasi dan masukkan yang berlaku karyawan memiliki motivasi untuk berkembang dan lebih percaya diri dalam meningkatkan kualitas kerja mereka.

Salah satu jurnal menunjukkan hasil yang dimana *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV Ayudya Tabana Bali. Hal ini sejalan dengan pemberian *reward* berdasarkan hasil kerja masing-masing karyawan. Sistem *reward* ini merupakan cara terbaik dalam membimbing karyawan agar perusahaan memperlakukan karyawannya dengan adil. Karyawan dapat bersaing untuk meningkatkan kualitas kerja menjadi karyawan yang sukses dan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan [7]. *Reward* mempunyai pengaruh yang positif, namun tidak semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya, pemberian *reward* yang diterima setiap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Sedangkan *punishment* mempunyai fungsi sebagai mendisiplinkan karyawan [8]. *Punishment & reward* sebagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pegadaian (Persia) kanwil V Manado [9]. Implementasi pemberian *reward* yang dilakukan oleh PT Kalimantan Prima Persada membantu dalam meningkatkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas serta mendukung perusahaan agar terus maju dan berkembang dimasa yang akan datang.

2. Metode Penelitian

Jenis Data

Sumber data merupakan sesuatu yang memberikan informasi dan diperoleh secara relevan. Jenis data pada penelitian ini terbagi menjadi 2 diantaranya:

1. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama atau data yang diperoleh secara langsung, seperti wawancara dan *kuesioner* [10]. Ahli lain menjelaskan Data primer adalah data yang dikumpulkan khusus untuk kebutuhan penelitian yang sedang berlangsung [11].
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak atau organisasi lain untuk suatu tujuan tertentu [12]. Penjelasan lain data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari lapangan, melainkan dari sumber yang ada [13].

Berdasarkan penjabaran jenis data di atas, jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada narasumber yang kompeten, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen tertulis dan website resmi sebagai bahan baku untuk memperoleh sejarah dan profil perusahaan, diperoleh melalui dokumen tertulis dan *website* resmi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terbagi menjadi 3 macam meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Wawancara, merupakan bentuk komunikasi seperti percakapan untuk memperoleh sebuah data informasi berdasarkan beberapa pertanyaan yang telah ditentukan [14]. Wawancara adalah komunikasi tatap muka antara dua pihak atau lebih, yang satu sebagai pewawancara dan yang lain sebagai responden, dengan tujuan tertentu [15].
2. Observasi adalah kegiatan mencatat dengan cermat suatu fenomena yang terjadi dan mempertimbangkan hubungan antar aspek fenomena tersebut [16]. Observasi meliputi pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang diperiksa [17].
3. Dokumentasi dalam penelitian dapat digunakan untuk menyimpan informasi yang mencatat informasi terkait penelitian seperti data historis dan proses pelaksanaan [18].

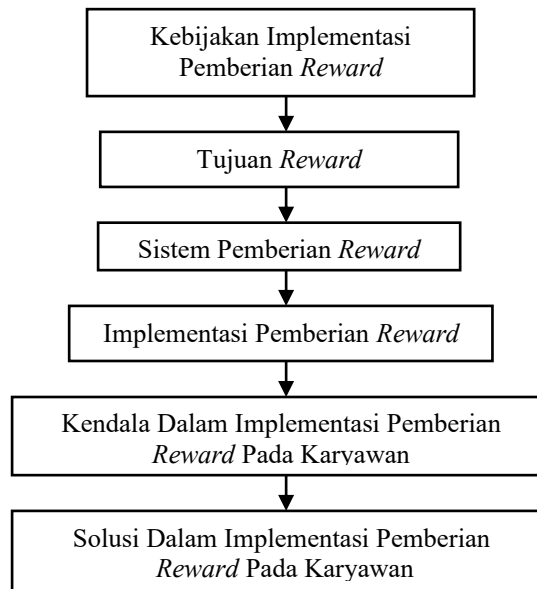
Berdasarkan penjabaran teori di atas, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara bersama dengan *section head department human capital service*, menggunakan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait penelitian, observasi dalam mengamati kegiatan yang dilakukan langsung di perusahaan dan dokumentasi sebagai tanda bukti dalam kegiatan.

Teknik Analisis Penelitian

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan teknik metode kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif menggunakan analisis dalam mencari sebuah data atau informasi. Pendekatan yang berfokus pada deskripsi kualitatif dalam memperoleh informasi tentang implementasi pemberian *reward* [19]. Metode kualitatif merupakan bentuk penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan metode statistik [20].

Berdasarkan teknik analisis penelitian yang sudah dijelaskan, penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dengan memperoleh data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian data yang telah diperoleh, dianalisa dibuat sebuah kesimpulan untuk dijadikan sebagai informasi yang memberikan manfaat dan mudah dipahami untuk para pembaca.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dan observasi. PT Kalimantan Prima Persada merupakan salah satu bagian dari Astra Group yang merupakan induk dari perusahaan, Astra Group melakukan survei pada perusahaan lain yang bergerak di bidang pertambangan untuk mencari sebuah informasi atau gambaran terkait standar dalam pemberian *reward*. PT Kalimantan Prima Persada mempunyai kebijakan khusus sesuai dengan surat keputusan yang telah ditetapkan oleh Astra Group. Astra Group melakukan sosialisasi bersama tim remunerasi atau tim penanggung jawab dalam program yang akan dijalankan oleh masing-masing perusahaan. Tim remunerasi tersebut meliputi: Astra Group, United Tractors, Pamapersada Nusantara dan PT Kalimantan Prima Persada, membahas segala kebijakan seluruh program yang akan dijalankan dan salah satu programnya implementasi pemberian *reward*. Pada sosialisasi tersebut surat keputusan kebijakan yang telah ditentukan dalam pemberian *reward* diantaranya: penentuan jenis-jenis *reward*, sistem dalam pemberian *reward* dan nominal serta bentuk *reward* yang sudah memiliki batasan maksimum dan minimum. Selain mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh Astra Group, PT Kalimantan Prima Persada mempunyai kebijakan tersendiri dalam program pemberian *reward* yang dimana telah dituangkan ke dalam buku PKB Perjanjian Kerja Bersama tahun periode 2022-2024.

PT Kalimantan Prima Persada mempunyai 3 (tiga) tujuan dalam implementasi pemberian *reward*, diantaranya: *Attrack* (menarik) menarik perhatian para calon karyawan agar mempunyai keinginan bergabung bersama PT Kalimantan Prima Persada. *Retention* (mempertahankan) membantu dalam mempertahankan kuliatas kerja karyawan *head office*, serta membantu dalam mempertahankan semangat karyawan. dan *Engagement* (keterlibatan) keterlibatan karyawan kepada perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data tahun 2023 program *reward* yang sudah dijalankan, terdapat beberapa penjabaran terkait karyawan *head office* dan anak pekerja yang telah memperoleh *reward* atau penghargaan, diantaranya: 15 karyawan memperoleh penghargaan masa kerja 10 tahun, 13 karyawan memperoleh penghargaan masa kerja 15 tahun, 1 (satu) karyawan memperoleh penghargaan masa kerja 25 tahun. Penghargaan prestasi anak pekerja sebanyak 133 anak pekerja dengan jumlah orang tua yang bekerja sebanyak 95 karyawan. Cuti besar dengan jumlah sebanyak 32 karyawan. Dilanjut dengan penghargaan karyawan teladan dengan jumlah 6 (enam) karyawan dan yang terakhir *family gathering* dengan jumlah mengikuti seluruh karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada

Tabel 1. Rekapitulasi Reward Karyawan

DATA PEMBERIAN REWARD KARYAWAN HEAD OFFICE PT KALIMANTAN PRIMA PERSADA TAHUN 2023			
No	Jenis Reward (Penghargaan)	Jumlah Karyawan	Bentuk Reward
Finansial			
1	Karyawan Teladan	6 Karyawan	Pin Emas & Uang
2	Cuti Besar	32 Karyawan	Cuti 25 hari & Uang
3	Penghargaan Prestasi Anak Pekerja	133 Anak Karyawan	Uang
Non Finansial			
4	Penghargaan Masa Kerja :		Emas
	Masa Kerja 10 tahun	15 Karyawan	
	Masa Kerja 15 tahun	13 Karyawan	
	Masa Kerja 20 tahun	-	Wisata/Liburan Gratis
	Masa Kerja 25 tahun	1 Karyawan	
	Masa Kerja 30 tahun	-	
	Masa Kerja 35 tahun	-	
5	Family Gathering	245 Karyawan	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Sistem implementasi pemberian *reward* berdasarkan buku Perjanjian Kerja Bersama atau PKB tahun periode 2022-2024, diantaranya: di dalam buku Perjanjian Kerja Bersama BAB XI Perihal Cuti, Izin, Istirahat dan Hari Libur, Pasal 56 yang berisi tentang cuti besar. Cuti besar diberikan kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja 5 (lima) tahun dengan memberikan hak cuti sebanyak atau selama 25 hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Karyawan yang telah mendapatkan *reward* cuti besar berhak mendapatkan 1 (satu) kali tunjangan sebesar satu kali gaji pokok. Pemberian *reward* cuti besar bisa dijadikan sebagai kompensasi jika karyawan tidak mengambil hak cuti besar tersebut.

Buku Perjanjian Kerja Bersama BAB X perihal jaminan sosial dan kesejahteraan pasal 52 tentang Penghargaan Karya Bakti. *Reward* karyawan teladan merupakan salah satu program *reward* yang dapat diikuti oleh karyawan yang sudah mencapai masa kerja 3 (tiga) tahun. Program pemberian penghargaan karyawan teladan dilaksanakan dari bulan April–September dilakukan setiap satu tahun sekali. Proses pemberian penghargaan karyawan teladan tingkat *jobsite* atau *head office* para karyawan wajib mengikuti persyaratan administrasi sebagai salah satu ketentuan awal sebelum mengikuti proses tahapan selanjutnya, berikut tahapan-tahapan seleksi karyawan teladan tingkat *jobsite* atau *head office*, yaitu: seleksi administrasi, tes tulis, presentasi, *interview department head & project manager*, dan pengumuman juara tingkat *jobsite* atau *head office*. Juara karyawan teladan tingkat *jobsite* atau *head office* akan mengikuti seleksi karyawan teladan tingkat nasional yakni dengan menggabungkan para juara dari *head office* dan juara karyawan teladan dari *job site* dengan tahapan-tahapan seleksi berikut: Breafing peserta nasional (menggabungkan juara *head office* dan juara tingkat *job site*), pembuatan video & poster, *Quiz & Focus Group Discussion (FGD)*, *executive interview*, dan yang terakhir pengumuman juara tingkat nasional. Juara karyawan teladan nasional berhak mendapatkan pin emas dan juga nominal uang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada buku Perjanjian Kerja Bersama BAB X perihal Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Pasal 49 Penghargaan Anak Pekerja Berprestasi. PT Kalimantan Prima Persada memberikan kesempatan kepada anak pekerja yang mempunyai prestasi, yaitu program pemberian

penghargaan anak berprestasi kepada para anak karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan, diantaranya: Merupakan anak pekerja PT Kalimantan Prima Persada, Berusia dibawah 23 tahun dan belum menikah, untuk tingkat SD–SMA dengan rata–rata nilai 85 atau rangking 1, dan untuk tingkat Perguruan Tinggi dengan nilai IPK minimal 3,30. Karyawan wajib mendaftarkan anak mereka melalui *link google form* yang telah dilampirkan pada *flyer* pengumuman pendaftaran penghargaan anak berprestasi.

Buku Perjanjian Kerja Bersama BAB X Perihal Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Pasal 52 Penghargaan Karya Bakti. PT Kalimantan Prima Persada mempunyai program pemberian penghargaan masa kerja kepada karyawan *head office*, pemberian *reward* masa kerja mengikuti perhitungan awal tanggal karyawan bergabung dengan PT Kalimantan Prima Persada. Penghargaan masa kerja diberikan kepada karyawan *head office* yang telah bekerja selama 10–20 tahun dengan memberikan penghargaan berupa emas dengan nominal gram yang berbeda mengikuti perhitungan masa kerja. Untuk masa kerja 25–35 tahun, perusahaan memberikan penghargaan berupa liburan gratis atau wisata religi sesuai dengan pilihan karyawan dengan syarat jumlah yang diterima tetap mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada buku Perjanjian Kerja Bersama BAB X Perihal Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Pasal 50 *Annual Gathering* atau *family gathering* liburan bersama keluarga, program ini dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Program acara *family gathering* karyawan mendapatkan uang transport dan uang makan jika karyawan membawa kendaraan pribadi, sedangkan karyawan yang mengikuti transportasi bus yang telah disediakan oleh perusahaan karyawan hanya mendapatkan uang makan.

Implementasi pemberian *reward* yang ada di *head office* PT Kalimantan Prima Persada dipertanggungjawabkan serta dikerjakan oleh *department* HCS & IR. Implementasi pemberian *reward* dijalankan setiap satu tahun sekali sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan serta mengikuti sistem dalam pemberian *reward* yang sudah dijelaskan dengan rinci dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada Implementasi pemberian *reward* ini semua karyawan *head office* mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan *reward* dari perusahaan, hanya saja program implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* tetap mengikuti kebijakan dan sistem yang telah ditetapkan. Implementasi pemberian *reward* dilaksanakan secara tepat dan adil merupakan bagian dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian dalam implementasi pemberian *reward* tidak dilihat dari subjektif melainkan dari objektif. Implementasi pemberian *reward* yang bersifat subjektif biasanya akan menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dan karyawan lainnya, hal ini dapat menciptakan hubungan kerja yang negatif dan tentu saja mempengaruhi hubungan kerja karyawan. PT Kalimantan Prima Persada menjalankan program implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* dengan harapan dapat memberikan dampak yang positif untuk karyawan maupun perusahaan, membantu dalam meningkatkan semangat bekerja, memberikan motivasi untuk seluruh karyawan serta meningkatkan produktivitas seluruh karyawan.

Analisis Pembahasan

Program implementasi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada salah satu program kesejahteraan karyawan, selain mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh *Astra Group*, PT Kalimantan Prima Persada mempunyai kebijakan yang telah dituangkan ke dalam buku Perjanjian Kerja Bersama atau PKB Periode tahun 2022-2024. Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000, karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah. PT Kalimantan Prima Persada wajib memberikan hak-hak yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan, program pemberian *reward* para karyawan *head office* ini membantu dalam mensejahterakan karyawan, memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan kualitas baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan.

Tujuan dalam implementasi pemberian *reward* membantu dalam merencanakan program implementasi pemberian *reward*. Implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada mempunyai 3 (tiga) tujuan yaitu: *Attrack* (menarik), *Retention*, *Engagement* (keterlibatan). Membantu dalam menarik serta mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk membangun perusahaan.

Sistem pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada dijalankan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan dari masing-masing jenis *reward* yang terdapat didalam buku Perjanjian Kerja Bersama Periode Tahun 2022-2024. Sistem pemberian *reward* diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, *reward* diberikan dengan bentuk serta nominal yang berbeda sesuai dengan jenis *reward* yang diperoleh oleh karyawan. Sistem pemberian *reward* harus bersifat adil dan transparan, hal ini dapat membantu dalam memastikan semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh *reward* dari perusahaan.

Implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada sudah dilaksanakan dengan baik mengikuti kebijakan serta ketentuan yang ada didalam buku PKB Periode tahun 2022-2024 program ini membantu dalam mensejahterakan karyawan. Program implementasi pemberian *reward* dipertanggung jawabkan serta di kerjakan oleh *department* HCS & IR, dilaksanakan setiap satu tahun sekali, mengikuti kebijakan dan rangkaian sistem dari masing-masing jenis *reward* yang ada di *head office* PT Kalimantan Prima Persada. Semua jenis *reward* yang ada di *head office* PT Kalimantan Prima Persada mempunyai nominal yang berbeda yang sudah memiliki batasan maksimum serta minimum dari masing-masing jenis *reward*. Implementasi pemberian *reward* berdasarkan sifat objektif mengikuti standar dari perusahaan. Implementasi pemberian *reward* mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat karyawan, mensejahterakan karyawan serta memberikan dampak yang baik untuk karyawan agar lebih maju dan berkembang.

Temuan dan Kendala

Selama proses implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat temuan yang terjadi, yaitu perusahaan membutuhkan masukan atau umpan balik untuk melakukan evaluasi program implementasi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada.

Solusi/Usulan Produk Penyelesaian Masalah

Berdasarkan temuan di atas, maka diusulkan untuk membantu penyelesaian temuan tersebut melalui pembuatan alat *form* evaluasi dalam bentuk *google form* yang didalamnya terdapat 8 (delapan) jenis pertanyaan mengacu pada tujuan dalam implementasi pemberian *reward* pada PT Kalimantan Prima Persada, berikut *pamflet link google form* evaluasi:



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. 1 Usulan Alat *Google Form* Evaluasi

4. Kesimpulan

Dilihat pada rumusan masalah yakni untuk mengetahui bagaimanakah implementasi pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada yang sesuai dengan hasil penelitian dan analisa pembahasan dapat disimpulkan bahwa program implementasi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada salah satu program kesejahteraan karyawan, selain mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh Astra

Group, PT Kalimantan Prima Persada mempunyai kebijakan yang telah dituangkan ke dalam buku Perjanjian Kerja Bersama atau PKB Periode tahun 2022-2024. Terdapat 3 (tiga) tujuan dalam implementasi pemberian *reward*, yaitu: *attract* (menarik), *retention* (mempertahankan) dan *engagement* (keterlibatan). Sistem pemberian *reward* pada karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada dijalankan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan dari masing-masing jenis *reward* yang terdapat didalam buku Perjanjian Kerja Bersama Periode Tahun 2022-2024. Sistem pemberian *reward* diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, *reward* diberikan dengan bentuk serta nominal yang berbeda sesuai dengan jenis *reward* yang diperoleh oleh karyawan, implementasi pemberian *reward* harus bersifat adil dan transparan, hal ini dapat membantu dalam memastikan semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh *reward* dari perusahaan. Terdapat temuan pada penelitian ini yaitu perusahaan membutuhkan masukan atau umpan balik untuk melakukan evaluasi program implementasi pemberian *reward* karyawan *head office* PT Kalimantan Prima Persada. Solusi yang diusulkan untuk membantu penyelesaian temuan tersebut melalui pembuatan alat *form* evaluasi dalam bentuk *google form* yang didalamnya terdapat 8 (delapan) jenis pertanyaan mengacu pada tujuan dalam implementasi pemberian *reward* pada PT Kalimantan Prima Persada.

Referensi

- [1] V. I. Putri, B. Tewel, dan M. D. B. Walangitan, "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT BRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO)," *J. EMBA*, vol. Volume. 10, 2022.
- [2] P. Sumampow, R. Koleangan, and V. Lengkong, "Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang," *J. EMBA*, vol. Volume.7 N, 2019.
- [3] A. Saleh dan A. Mardiana, "Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *MUTAWAZIN (Jurnal Ekon. Syariah)*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2021, doi: 10.54045/mutawazin.v2i1.233.
- [4] R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 1, p. 57, 2019.
- [5] A. Harahap and W. Qarni, "Implementasi *Reward* Pegawai sebagai Motivasi pada Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan".
- [6] Bani, R. Maulida, and T. Puspitasari, "Implementasi Metode *Clustering* Untuk Meprediksi Peningkatan Presentasi Hasil Kerja Karyawandengan Nilai Kenaikan *Reward* Pada PT ASL Menggunakan Metode *Decision Tree*," *J. Sains, Teknol. dan Masy.*, vol. Volume. 2, 2022.
- [7] G. A. A. I. Pradnyani, P. I. Rahmawati, and N. M. Suci, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 21, 2020.
- [8] A. Gunawan, E. Sopandi, M. I. Pangestu, and R. Assifah, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang," *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [9] V. G. . Nompo and M. H. C. Pandowo, "Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO," *J. EMBA*, vol. Volumel 8, 2020.
- [10] Sigit Hermawan dan S. E. M. M. Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021.
- [11] N. A. B. Yulianto, M. Maskan, and A. Utaminingsih, *Metode Penelitian Bisnis: Metode Penelitian Bisnis*. in 1. UPT Percetakan dan Penerbitan Polinema, 2018.
- [12] A. Sukmawati *dkk.*, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [13] N. P, F. S. D. Arianto, dan L. Firgia, *Teori dan Aplikasi Artificial Intelligence Studi Kasus Menggunakan Pemrograman Web*. Uwais Inspirasi Indonesia, 2022.
- [14] Zuchri Abdussamad dan Patta Rapanna, *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Syakir Media Press, 2021.
- [15] Fadhallah, *Wawancara*. UNJ Press, 2021.

- [16] E. A. Safithry, Asesmen Teknik Tes Dan Non Tes. IRDH.
- [17] Susilo Rahardjo dan S. P. Gudnanto, Pemahaman Individu Teknik Nontes. Prenada Media, 2022.
- [18] M. N. Sari *dkk.*, Metodologi Penelitian Tindakan Kelas & *Research and Development*. Pradina Pustaka, 2024.
- [19] Muhammad Ramdhan, Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara.
- [20] M. A. Zakariah, V. Afriani, dan K. H. M. Zakariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, *Action Research, Research and Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2020.