

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran.

Reward dan *Punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen Sumber Daya Manusia, terutama ditunjukkan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. *Reward* dan *Punishment* sering juga disebut manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan.

Setiap perusahaan pemerintah maupun swasta membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang sering disebut juga dengan karyawan atau pegawai. Sumber Daya Manusia memegang kontribusi besar bagi perusahaan SDM sebagai motor penggerak di setiap sendi kegiatan perusahaan. Namun tidak semua pegawai dapat dikatakan memiliki kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun. Pada dasarnya, baik *Reward* maupun *Punishment* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh pegawainya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang

menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, pegawai akan lebih berkerja maksimal. Sedangkan *Punishment* di munculkan bagi seorang pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* di gunakan untuk memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal.

Reward dan *Punishment* ini secara langsung akan mempengaruhi keterkaitan dengan kepentingan pegawai dan perusahaan. Pada dasarnya sistem *Reward* dan *Punishment* ini terutama untuk melihat dampak dari adanya kinerja para pegawai bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik tentunya akan sangat berkepentingan untuk semakin banyak inovasi – inovasi baru dalam penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* pada pegawai, hal ini akan meimbulkan sikap emosional yang tinggi antara pimpinan dengan pegawai dan merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah di tunjukkan oleh bawahannya.

PT. Bukit Asam Tbk (PT.BA) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di industri Pertambangan yang beroperasi di Tanjung Enim, Sumatra Selatan. Sebagai perusahaan yang besar dan memiliki target pencapaian yang tinggi maka diperlukannya motivasi kerja bagi setiap pegawai di PT. Bukit Asam Tbk , dalam lingkungan PT. Bukit Asam Tbk pegawainya di tuntutan untuk memiliki kinerja yang efektif, sehingga pimpinan cenderung memberikan *Reward* terhadap para pegawai yang sesuai dengan standar kinerja yang baik, dan memberikan *Punishment* kepada pegawai yang melanggar aturan perusahaan. Oleh karena itu dalam lingkungan PT.Bukit Asam Tbk sebagian pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan pemikiran yang telah di paparkan di atas maka penulis merasa termotivasi untuk membuat judul **“SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DI LINGKUNGAN PT. BUKIT ASAM TBK”**

1.2 Tujuan Magang

1. Untuk mengetahui sistem *Reward* dan *Punishment* yang ada di lingkungan PT. Bukit Asam Tbk.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam kinerja pegawai dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* yang ada di lingkungan PT. Bukit Asam Tbk.
3. Mengetahui kendala- kendala dalam menjalankan sistem *Reward* dan *Punishment* yang ada di lingkungan PT.Bukit Asam Tbk.

1.3 Target Magang

Berdasarkan tujuan magang diatas, penulis mempunyai target yang ingin dicapai yaitu:

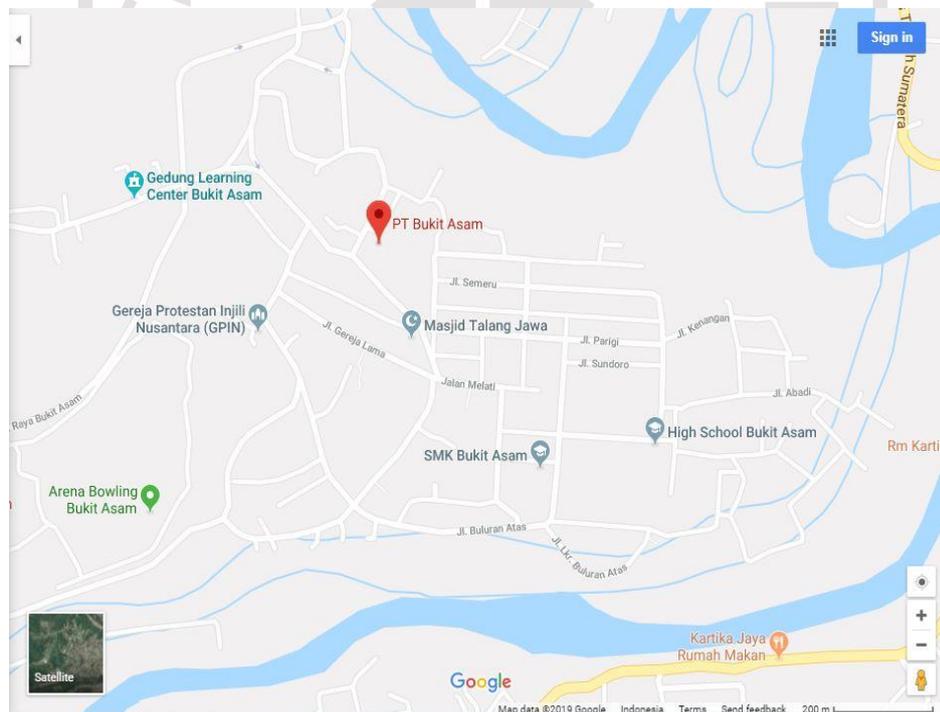
1. Mampu memahami dan menjelaskan sistem *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan PT. Bukit Asam Tbk.
2. Mampu memahami dan menjelaskan kebijakan perusahaan dalam kinerja pegawai dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* dengan baik.
3. Mampu memahami dan menjelaskan kendala yang terjadi dalam menjalankan sistem *Reward* dan *Punishment* yan diterapkan.

1.4 Bidang Magang

Magang dilakukan di PT. Bukit Asam Tbk (PT.BA) pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Oprasional. Peran atau tugas bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengelola dokumen file kepegawaian, berupa surat cuti tahunan pegawai, surat mutasi pegawai, surat pengukuhan jabatan pegawai, surat keterangan naik pangkat pegawai, asuransi pegawai, menginput kegiatan pegawai di luar jam kantor berupa diklat dan pelatihan.

1.5 Lokasi Magang

Nama Perusahaan : PT. Bukit Asam Tbk.
Alamat : Jl. Parigi No. 1, Tanjung Enim,
Lawang Kidul, Ps. Tj. Enim,
Lawang Kidul, Kabupaten Muara
Enim, Sumatera Selatan.
Kode Pos : 31716
Nomor Telepon/Fax : (021) 5254014 / (021) – 5254002
Email : corsec@bukitasam.co.id
Website : <http://www.ptba.co.id/>



Gambar 1.1 Peta Lokasi Magang

Sumber: <https://www.google.com/maps/place/PT+Bukit+Asam>

1.6 Rincian dan Jadwal Magang

Magang dilaksanakan mulai pada 08 april 2019 sampai dengan 17 mei 2019 dan dijadwalkan 5 hari dalam seminggu, 20 hari kerja dalam sebulan. Dalam pelaksanaan magang, penulis akan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh PT. Bukit Asam Tbk.

Tabel 1.1 Rincian Jadwal Pelaksanaan Magang

No	Keterangan	Waktu Pelaksanaan																			
		Bulan Februari				Bulan Maret				Bulan April				Bulan Mei				Bulan Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penulisan TOR	■	■	■																	
2	Bimbingan dengan dosen pembimbing			■	■	■	■	■													
3	Pelaksanaan kegiatan magang											■	■	■	■	■					
4	Penyusunan laporan magang												■	■	■	■	■	■			
5	Ujian kompetensi																				■

Sumber: Data primer diolah tahun 2019