
Evaluasi Sistem *Reward* dan *Punishmen* dalam Manajemen Kinerja Karyawan-Karyawan Telkomsel Maumere

Maria Mektildis¹, Elisabeth Mitani², Bernadetha Dua Bregun³, Maria Silvana Mariabel Carcia⁴
^{1,2,3,4}, Universitas Nusa Nipa

Email: mariamektildis664@gmail.com

Abstract. *This research aims to evaluate the effectiveness of the reward and punishment system in employee performance management at Telkomsel Maumere, as well as to provide recommendations for improvements that can be implemented to enhance employee performance and job satisfaction.*

Keywords; *effectiveness of the reward, punishment system, Performance Management*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas *system reward* dan *punishment* dalam manajemen kinerja karyawan Telkomsel Maumere, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Karyawan.

Kata kunci; sistem reward dan punishmen, Manajemen Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia, perusahaan perlu menerapkan system manajemen kinerja yang efektif, termasuk di dalamnya system reward dan punishment. PT Telkom Indonesia, sebagai salah satu BUMN terkemuka di bidang telekomunikasi, memiliki strategi tersendiri dalam mengelola Kinerja Pegawai. Oleh Karena itu dilakukan wawancara di PT Telkom Maumere guna menggali informasi mengenai system reward dan punishment yang diterapkan dalam manajemen kinerja pegawai.

System reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) merupakan dua instrument utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan perilaku karyawan. Implementasi yang efektif dari kedua system ini dapat meningkatkan kinerja Individu dan organisasi secara keseluruhan. Namun, penerapan yang tidak tepat atau tidak konsisten dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Telekomsel Maumere, sebagai bagian dari PT Telekomunikasi Selular, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan ditengah dinamika industry telekomunikasi yang cepat berubah. Evaluasi terhadap system reward dan punishment yang diterapkan di Telkomsel Maumere menjadi penting untuk memastikan bahwa kedua system tersebut mendukung tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan merupakan proses sistematis untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui peningkatan kinerja individu dan tim. Menurut Wibowo (2007), manajemen kinerja mencakup perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sistem Reward dalam Manajemen Kinerja

Sistem reward (penghargaan) adalah mekanisme yang digunakan perusahaan untuk memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan. Reward dapat berupa finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan). Lestari (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sistem Punishment dalam Manajemen Kinerja

Punishment (hukuman) adalah tindakan yang diambil perusahaan sebagai konsekuensi dari perilaku atau kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar. Menurut Suryadilaga, Musadieg, dan Nurtjahjono (2016), penerapan punishment yang adil dan konsisten dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Lestari (2024) menunjukkan bahwa baik reward maupun punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom STO Kota Parepare. Reward yang diberikan sesuai dengan pencapaian dapat meningkatkan motivasi, sedangkan punishment yang diterapkan secara adil dapat memperbaiki perilaku dan kinerja karyawan.

Penerapan Sistem Reward dan Punishment di Telkomsel Maumere

Meskipun penelitian spesifik mengenai Telkomsel Maumere belum tersedia, penerapan sistem reward dan punishment di PT Telkom STO Kota Parepare dapat menjadi acuan. Implementasi yang efektif memerlukan kejelasan aturan, konsistensi dalam penerapan, dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan laporan ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan observasi langsung dan wawancara singkat terhadap beberapa karyawan dan manajer di Telkomsel Maumere. Metode ini dipilih agar dapat menggali secara mendalam praktik-praktik nyata yang diterapkan perusahaan serta persepsi para pegawai terhadap kebijakan yang berlaku.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada hari senin, 13 Mei 2025 pukul 10.00 Wita, bertempat di kantor PT Telkom Maumere, Jl. Gajah Mada No. 3, Maumere, NTT.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Telekomsel Maumere merupakan unit kerja dari PT Telekomunikasi Selular yang beroperasi di wilayah Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Unit ini memiliki peran strategis dalam mendukung layanan jaringan dan pemasaran di wilayah timur Indonesia. Struktur Organisasinya terdiri atas divisi layanan pelanggan, pemasaran, teknis, dan manajemen.

System manajemen kinerja di Telekomsel Maumere mengacu pada kebijakan nasional Telekomsel, yang mencakup penilaian berbasis target (key Performance Indicator), evaluasi disiplin kerja, serta pemberian reward dan punishment secara berkala.

Hasil Penelitian.

1. Bagaimana system reward dan punishment yang diterapkan di Telkomsel Maumere?
Di Telekomsel Maumere, system reward and punishment diterapkan secara terstruktur untuk mendorong pencapaian kinerja karyawan. Reward diberikan dalam bentuk bonus kinerja, penghargaan karyawan terbaik, dan kesempatan pengembangan karier seperti pelatihan atau promosi jabatan. Sementara itu, system punishment diterapkan dengan pendekatan pembinaan terlebih dahulu, diikuti dengan teguran lisan, tertulis, hingga sanksi administrasi jika pelanggaran terus berulang
2. Sejauh mana system reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
System ini cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Reward yang jelas memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target kerja dan berkontribusi lebih baik. Sementara punishment memberikan efek jera dan mendorong kedisiplinan. Secara umum, adanya system ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif.
3. Apa hambatan yang dihadapi dalam implementasi system tersebut?
Beberapa hambatan yang dihadapi antara lain kurangnya komunikasi yang efektif mengenai kriteria reward dan punishment, persepsi ketidakadilan dalam penilaian kinerja, serta kurangnya dokumentasi atas pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, keterbatasan anggaran untuk memberikan reward juga menjadi tantangan tersendiri
4. Bagaimana strategi perbaikan system reward dan punishment agar lebih efektif?

Strategi perbaikan yang dapat diterapkan meliputi peningkatan transparansi dalam penilaian kinerja, sosialisasi yang lebih insentif mengenai system reward dan punishment, serta pelibatan karyawan dalam proses evaluasi agar lebih objektif. Selain itu, pemanfaatan teknologi untuk mendokumentasikan kinerja secara real-time juga dapat meningkatkan akurasi dan keadilan dalam pemberian reward dan punishment

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

System reward dan punishment di Telkomsel Maumere telah diterapkan dengan tujuan meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Reward yang diberikan mampu mengacu semangat kerja, sedangkan punishment membantu menjaga standar perilaku dan kinerja. Namun, masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya seperti kurangnya komunikasi, persepsi ketidakadilan, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, strategi perbaikan yang menekankan transparansi, komunikasi yang efektif, dan pemanfaatan teknologi pemanfaatan teknologi menjadi penting untuk meningkatkan efektifitas system yang lebih baik, diharapkan kinerja karyawan dan pencapaian organisasi dapat semakin optimal.

Saran

1. Perbaiki Sistem Reward:

Telekomsel Maumere perlu memperjelas indikator pemberian reward dan memperluas bentuk penghargaan non-finansial seperti pelatihan khusus, pengakuan public, dan Program apresiasi tim.

2. Keseimbangan dalam implementasi:

Perlu adanya keseimbangan antara reward dan punishment agar suasana kerja tidak terlalu menekan dan tetap memotivasi.

3. Evaluasi berkala:

Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas system reward dan punishment berdasarkan feedback karyawan.

4. Peningkatan komunikasi Internal:

Perlu ada dialog terbuka antara manajemen dan karyawan terkait kebijakan manajemen kinerja, agar tercipta transparansi dan kepercayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- U Said, I Baskara - Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam ..., 2024 - journal.iaisambas.ac.id
- A Lestari, M Hatta, S Sudirman - DECISION: Jurnal Ekonomi dan ..., 2025 - jurnal.umpar.ac.id
- A Lestari - 2024 - Universitas Muhammadiyah ...
- Suryadilaga, R. M., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Admministrasi Bisnis*, 39(156–163).