

Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* dalam Perspektif Konsep *Mashlahah*

Parman¹, Ismail², Adi Maulana Rachman³

¹²³Universitas Musamus Merauke, Indonesia

Email Korespondensi: parman86@unmus.ac.id

Abstrak

Pada hakikatnya dalam dunia kerja tentunya sangat membutuhkan kepada sumber daya manusia insani yang memiliki etos kerja dengan motivasi yang tinggi guna meningkatkan produktivitas kerja dan sebagai bentuk contoh nyata dari sebuah komitmen dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan dan menjadikan semangat kerja (etos kerja) senantiasa hadir dan cenderung tumbuh maka salah satu hal yang sangat urgen diperhatikan adalah menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Kebijakan penerapan *reward* dan *punishment* diharapkan mampu menjadi stimulus untuk meningkatkan budaya kinerja yang maksimal karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai sebuah prestasi sesuai dengan peranannya (hak dan kewajibannya) dalam sebuah instansi. Konsep *mashlahah* merupakan jalan yang ditempuh hukum Islam untuk mengimplimentasikan kaidah-kaidah dan perintah-Nya terhadap peristiwa baru yang tidak ada terakomodir dalam nash, sebagai upaya untuk menciptakan kebaikan yang berorientasi jangka panjang (dimensi akhirat) dan jangka pendek (dimensi duniawi), material maupun spiritual serta meliputi aspek kolektif dan invidual. Selain itu harus terpenuhinya tiga unsur utama yaitu kepatuhan syariah (kausa halal), memiliki kemanfaatan dan membawa kebaikan (*thayyib*) dalam berbagai aspek secara universal yang tidak menimbulkan kemudharatan.

Kata Kunci: *Maslahah, Reward, Punishment.*

Abstract

In essence, in the world of work, of course, it is very necessary for human resources who have a work ethic with high motivation to increase work productivity and as a form of real example of a commitment in order to achieve the goals that have been set. To improve and make morale (work ethic) always present and tend to grow, one of the things that is very important to pay attention to is implementing a reward and punishment system. The policy of implementing rewards and punishments is expected to be a stimulus to improve the culture of maximum performance because performance is a real behavior displayed by each employee as an achievement in accordance with his role (rights and obligations) in an agency. The concept of mashlahah is the path taken by Islamic law to implement His rules and commandments against new events that are not accommodated in the nash, as an effort to create goodness that is long-term (hereafter dimension) and short-term (worldly dimension), material and spiritual and includes collective and individual aspects. In addition, three main elements must be fulfilled, namely sharia compliance (halal causa), having benefits and bringing goodness (thayyib) in various aspects universally that do not cause harm.

Keywords: *Maslahah, Reward, Punishment.*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompetitif dan profesional dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan menyongsong peluang yang terbuka lebar dalam berbagai kegiatan bisnis dalam konteks pembangunan dan pembaharuan diberbagai sendi-sendi kehidupan ekonomi sesuai dengan tuntutan zaman. bermotivasi tinggi dan pekerja keras.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi tampak sebagai perwujudan dari kebutuhan sekaligus pendorong yang dapat memberikan energi yang baik bagi karyawan dan motivasi bekerja atau beraktifitas dapat memberikan egergi dalam menggerakkan segala kemampuan keingain dan meningkatkan kegairah berkerja. (siswanto, 2009: 119) Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan dan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan sebuah institusi dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan.

Motivasi atau lebih tepatnya tentang perilaku yang dimotivasi (*motivated behavior*), masalah meninjau tiga hal khusus yaitu *pertama*, perilaku yang dimotivasi dapat yang bersifat berkelanjutan, *kedua*, perilaku yang dimotivasi diarahkan kepada pencapaian keinginan atau tujuan, *ketiga*, perilaku yang muncul karena adanya kebutuhan yang dirasakan.(j. Winardi, 2004: 346) Tiga hal tersebut merupakan suatu komponen yang saling keterkaitan satu sama lain. Artinya motivasi yang menjadi bagian dari *ouput* (dikeluarkan) sangat berkaitan dengan *input* yang diterima oleh insan pegawai atau seorang pekerja.

Untuk sebuah *output* yang maksimal tentunya tidak dapat pungkiri betapa pentingnya memperhatikan *input* yang nyata. Input yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah memaksimalkan penerapanan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu sistem imbalan yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi dan efesiensi sehingga hasil karya (*ouput*) di atas standar yang ditentukan.(Magdalena & Soewartoyo, 1995: 270) Tujuan pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan pihak manajer perusahaan kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan dan berperan sebagai alat motivasi. (Haijrahman

& Suad Rahmah, 1996: 161) Pemberian *reward* dan *punishment* memiliki relevansi untuk meningkatkan ghirah dalam bekerja dan hal ini tentunya ada unsur *mashlahah* didalamnya. Sebagai diketahui bahwa konsep *mashlahah* dikenal dan menyangkut ibadah saja, akan tetapi juga menyangkut dalam masalah bermuamalah, sebagaimana permasalahan yang akan diangkat dalam tulisan ini yaitu mengenai penerapan sistem *reward* dan *punishment* dalam dunia kerja ditinjau dari konsep *mashlahah*.

Reward dan Punishment

Reward dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama diterapkan dan menjadi bagian manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua sistem tersebut kerap kali digunakan. (Anwar Prabu, 2000: 47) Sistem *reward* dan *punishment* merupakan bagian dari manajemen bonus (insentif) dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin.

Secara bahasa *reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. (M. Echols & Sadily, 2003: 135) Dalam pengertian lain, *reward* memiliki makna adalah sebagai situasi pernyataan lisan yang bias menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. (Caplin, 1989: 436) Dalam bahasa Arab padanan *reward* adalah *targhib*. *Targhib* adalah suatu motivasi untuk mencapai tujuan keberhasilan mencapai tujuan yang memuaskan dan motivasi yang ditimbulkan dianggap sebagai ganjaran atau balasan yang memunculkan perasaan senang. (Muhammad Usman Najati: 2005) Al Nahlawi mendefinisikan *targhib* sebagai janji yang disertai dengan bujukan dan rayuan untuk menunda kemaslahatan, kelezatan, kenikmatan, namun penundaan itu bersifat baik dan murni, serta dilakukan melalui amal shaleh atau pencegahan diri dari kelezatan yang membahayakan (pekerjaan butuk). (Muhammad Nahlawi, 1999: 295) *Targhib* juga diartikan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan, ganjaran. (Piter Salim, 1991: 719)

Manullang memberikan definisi bahwa, *reward* merupakan suatu sarana motivasi stau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah

satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula *reward* yang diberikan. (Manullang, 1996: 7) *Reward* dijadikan sebagai meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga diharapkan tercapainya target yang ingin dicapai. Dalam konsep manajemen modern, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. *Reward* juga sebagai alat pendidikan refresif yang menyenangkan dan penilaiannya bersifat positif berbanding lurus terhadap prestasi kerja.

Punishment atau hukuman didefinisikan oleh para ahli, antara lain oleh A.D. Indra Kusuma, *punishment* adalah tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dan dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan akan menjadi sadar dan akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulangnya. (Indra Kusuma, 1973: 159) Menghukum adalah memberikan atau mengadakan nestapa/ penderitaan dengan sengaja kepada seseorang yang berada dibawah pengawasan dengan maksud supaya penderitaan itu betul-betul dirasakannya untuk menuju kearah perbaikan. (Suwarno, 1992: 115)

Punishment dalam bahasa Arab diistilahkan dengan “*‘iqab, jaza, dan ‘uqubah*”. *‘Iqab* ini dilakukan sebagai usaha preventif dan refresif yang tidak menyenangkan bagi orang yang berbuat kesalahan. (M. Quraisy Shihab, 2002: 21) Bahkan *‘iqab* bukan hanya bermakna hukuman fisik belaka, tapi juga hukuman yang bersifat psikis yang bertujuan untuk menghentikannya dari kesalahan dan kejahatannya.

Punishment diberikan dengan tujuan agar ada kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati. Menurut M. Ngali Puwanto, bentuk *punishment* dapat dikategorikan, pertama, *punishment* preventif. *Punishment* preventif dimaksudkan agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Artinya untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Tujuan *punishment* preventif yaitu agar dapat menghambat atau mengganggu kelancaran aktifitas bisa dihindarkan. Kedua, *Punishment* represif. *Punishment* represif dilakukan oleh adanya pelanggaran dan kesalahan. Artinya telah terjadinya pelanggaran.

Konsep Mashlahah

Secara umum, *mashlahah* dapat diartikan sebagai sebuah kondisi, baik yang bersifat material (konkret) maupun non material (abstrak), tetapi berefek pada peningkatan posisi manusia sebagai makhluk yang paling mulia. (P3EI UII Yogyakarta, 2008: 5) Konsep mashlahah juga merupakan segala sesuatu yang mengandung kebaikan baik kebaikan duniawi maupun ukhrawi (akhirat), spiritual dan material baik bagi kolektif dan individu yang bermuara pada tiga hal utama yaitu adanya kepatuhan syariah (kausa halal), mengandung kemanfaatan dan membawa kepada kebaikan (*thaiyib*) dalam semua sisi kehidupan secara keseluruhan dan tidak menimbulkan kemudharatan (Ahmad Ifham Shalihin, 2010: 498).

Secara istilah (terminology) *mashlahah* “الأعمال الباعثة على نفع الإنسان” artinya “segala sesuatu yang mengandung manfaat bagi manusia”. Dengan kata lain *mashlahah* segala sesuatu yang mendatangkan manfaat untuk manusia, baik dapat diperoleh oleh manusia dengan meraih maupun dengan menghindarinya (Ika Yunia Fauzia, 2014: 47). Allah menurunkan syariat-Nya (baca: hukum syariat) dengan tujuan utamanya dalam rangka memberikan kemashlahatan kepada umat manusia dalam menjalani kehidupan didunia dan menyongsong kehidupan akhirat. (Amir Syarifuddin, 2008: 232).

Jenis-jenis Mashlahah

Secara umum mashlahah dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: *pertama*, *al-mashlahah al mu'tabarah*. *Mashlahah al mu'tabarah* ini merupakan kemashlahatan yang dijadikan sebagai dalil atau *hujjah* yang memiliki legitimasi yang kuat dalam penggunaannya, dikarenakan secara insplisit langsung dijelaskan dalam teks Al-Quran dan al hadis setiap kasus hukum yang diputuskan. *Kedua*, *al mashlahah al mulghah*. *Al mashlahah al mulghah* merupakan jenis *mashlahah* yang secara konkrit tidak ada teksnya dalam syariah, bahkan dalam konteksnya keputusan hukum yang hasilkan secara tekstual kelihatan bertentangan dengan al Quran dan al hadist. *Kemashlatan* ini secara jelas ditentang dan dianggap batil oleh syara dan tidak bisa dijadikan sebagai penetapan hukum. *Mashalahah al mulghah* cenderung bersifat subjektif dan terkesan diada-adakan. Contoh, ada sebagian pendapat yang menganggap adanya unsur *kemashlatan* dalam praktik riba, padahal secara subatansi, riba sangat dicela dan mendapatkan pertentangan yang jelas-jelas dari Al Quran maupun dalam al hadist. *Ketika*, *al mashlahah al mursalah*. *Al mashlahah al mursalah* adalah *kemashlatan* yang moderat, artinya

kemashlahatan yang dalam materilnya tidak ada teks *nash* (dalil) syariah yang membatalkannya dan disamping itu tidak ada juga ketentuan yang konkrit dan khusus yang terkait dengannya. Artinya *al mashlahah al mursalah* merupakan *mashlahah* yang dihasilkan berangkat dari tidak adanya *nash* yang shahih yang mengatur tentang hal tersebut tetapi melalui pertimbangan-pertimbangan kaidah-kaidah tertentu dalam syariah. (Ika Yuliana Fauzia, 2014: 51).

Mashlahah dari segi implementasinya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini *mashlahah* tujuannya dibagi 2 (dua), yaitu: *pertama*, tujuan *mashlahah* adalah mendatangkan manfaat kepada umat manusia, baik kemanfaatan berdimensi dunia maupun ukhrawi (akhirah). Kedua, *mashlahah* dalam rangka menghindari kemudharatan dalam kehidupan manusia, baik bentuk kemudharatan dalam kehidupan dunia, maupun kemudharatan di akhirat kelak. (Amir Syarifuddin, 2008: 233).

Urgensitas konsep *mashlahah* dalam sistematika hukum Islam menandakan hukum Islam bersifat moderat dan fleksibel. Menjadi alternative dalam menjawab berbagai permasalahan umat pada era modern dewasa ini. Konsepsi *mashlahah* secara umum memiliki sifat yang terdiri dari dua bentuk, yaitu: *pertama*, *mashlahah* yang bersifat subjektif. Artinya adalah *mashlahah* yang berhubungan dengan setiap individu berkapasitas menjadi hakim bagi dirinya masing-masing dalam menentukan apakah suatu perbuatan yang dilakukan mengandung *mashlahah* bagi diri sendiri atau bukan. Kriteria *mashlahah* ini ditetapkan oleh syariah dan sifatnya mengikat bagi semua individu dan kolektif, misalnya, jika menabung bank memberi *mashlahah* bagi diri dan usahanya, namun syariah tetap menetapkan keharaman bunga bank tersebut. Maka penilaian individu tentang kemashlahatan itu menjadi gugur. *Kedua*, *mashlahah* orang-perorang. Konsep *mashlahah* ini menitikberatkan pada konsistensi dengan *mashlahah* orang banyak. Konsep ini sangat dengan *poreto optimum*, yaitu keadaan optimal dimana seseorang tidak dapat meningkatkan tingkat kepuasan atau kesejahteraannya tanpa menyebabkan penurunan kepuasan atau kesejahteraan orang lain. (Ika Yulia Fauzia, 2014: 164)

METODE

Analisis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang berbasis *library research* yaitu penelitian memfokuskan pada kajiannya dengan menela'ah literature-literatur yang berbasis pada bahan-bahan pustaka.

(winarno Surahmat, 1995: 251). Dalam pemaparan isi penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Artinya, proses pemecahan permasalahan penelitian dengan menggambarkan atau melukiskan kondisi subjek atau objek penelitian (institusif, lembaga, individu dan kolektif) berdasarkan pada fakta-fakta secara konkrit sebagaimana adanya. (Soejono dan Abdurrahman, 2005: 23). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berkisar pada dua bagian. *Pertama*, sumber data primer, yakni buku-buku atau kitab-kitab yang memiliki relevansi dengan tentang konsep *reward* dan *punishment* dan konsep *mashlahah* dalam kajian fiqh Islam. *Kedua*, sumber data sekunder, yaitu literatur-literatur pendukung lainnya seperti tulisan-tulisan terjemahan yang secara substansi memiliki relevansi dengan objek pembahasan yang sedang dibahas.

Analisa data yang penulis gunakan yaitu, *pertama*, metode induktif. Metode induktif yang digunakan untuk menguraikan dari fakta-fakta konkrit yang bersifat khusus, dan atau peristiwa-peristiwa tertentu yang bersifat konkrit dan khusus, kemudian fakta yang konkrit dan khusus atau peristiwa yang konkrit dan khusus tersebut di generalisasikan sehingga memiliki sifat yang umum. (Sutrisno Hadi, 2004: 41). Dalam pembahasan penelitian ini, penulis berupaya menela'ah konsep sistem *reward* dan *punishment* didunia kerja dalam sudut pandang *mashlahah* agar bisa dikontruksi suatu sistesis yang bermuara pada kesimpulan yang bersifat umum. *Kedua*, metode deduktif. Sebuah penjabaran dalam pembahasan penelitian mulai dari pernyataan yang bersifat umum menjurus ke yang khusus dengan menggunakan rasio atau penalaran. (Nana Sudjana, 1997: 7). Penggunaan metode deduktif dalam hasil penelitian guna memahami dalil-dalil yang baik Al Quran maupun al hadist yang memiliki keterkaitan dengan tema pembahasan dalam penelitian ini. (Soejono dan Abdurrahman, 2005: 13).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai ajaran yang komprehensif, Islam meliputi tiga pokok ajaran dasar yaitu dalam bidang aqidah, syariah dan akhlak. Hubungan antara aqidah, syariah dan akhlak dalam konsep Islam terjalin sedemikian rupa, sehingga merupakan sebuah sistem yang syumuliah dan komprehensif. Aqidah adalah ajaran yang berkaitan dengan keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap Tuhan, Malaikat, Rasul, Kitab, Hari Kiamat dan keyakinan dan kepercayaan kepada Qadha dan Qaddar-Nya Allah swt. Akhlak adalah ajaran Islam tentang

perilaku baik-buruk, etika dan moralitas. Sedangkan syariah adalah ajaran Islam tentang hukum-hukum yang mengatur tingkah laku manusia baik dalam berhubungan dengan Allah swt, manusia dan berhubungan dengan alam sekitar (termasuk hewan dll).

Syariah secara universal (*syumuliyah*) Islam terbagi kepada dua yaitu ibadah dan muamalah. Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan keharmonisan hubungan manusia dengan khaliq-Nya. Muamalah dalam pengertian umum dipahami sebagai aturan mengenai interaksi dan kolaborasi antar manusia. Salah satu aspek penting yang terkait dengan hubungan antar manusia adalah berinteraksi dan interaksi dalam hal aktifitas ekonomi. Ajaran Islam tentang ekonomi memiliki prinsip-prinsip yang bersumber dari Al Quran dan Assunnah (alhadist). Prinsip-prinsip tersebut bersifat abadi, seperti halnya prinsip tauhid, adil, mashlahat, kebebasan dan tanggung jawab, persaudaraan, dan lain sebagainya.

Prinsip-prinsip ini menjadi landasan kegiatan bermuamalah (aktifitas ekonomi) di dalam Islam. Cakupannya yang luas dan bersifat elastis dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan peradaban yang dihadapi manusia. Contoh variable yang dapat berkembang antara lain implementasi konsep *targhib* dan *tarhib*, yang pada era dewasa ini dikenal dengan sistem *reward* dan *punishment*. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, *reward* dan *punishment* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pekerja. Selain motivasi, *reward* dan *punishment* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi dalam berusaha dalam rangka memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. (Muhammad Kosim: 2012) *Reward* dan *punishment* menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan segenap kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang distribusikan secara adil.

Kata *reward* dalam terminologi Islam dapat disamakan dengan kata ترغيب (*targhib*), dari asal katan "غرب" yang dapat diartikan dengan "keinginan yang kuat". Istilah *targhib* kerap diartikan dengan kalimat yang melahirkan keinginan yang kuat (bahkan sampai pada tingkat rindu), membawa seseorang tergerak untuk menggerakkan amalan. (Warson Munawir, 1997: 373) Dalam konsep Islam kalimat *targhib* kerap ditemui baik dlam teks-teks Al-Quran maupun hadis berupa janji-janji, *reward*, kabar baik yang memberi efek pada motivasi dan harapan untuk melaksanakan apa yang dijanjikan. (Khalid, 2005: 393)

Sebagaimana firman Allah swt dalam Al Quran surat al-Baqarah ayat 82, dan Ali Imran ayat 148.

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٨٢

Artinya: “dan orang-orang yang beriman serta beramal shaleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya”. (Qs. Al Baqarah: 82).

فَأَتَاهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٤٨

Artinya: “maka Allah berikan ganjaran kepada mereka di dunia dan di akhirat dengan ganjaran yang baik. Dan Allah cinta kepada orang-orang yang berbuat baik”. (Qs. Ali Imran: 148).

Allah swt memberikan janji kepada orang yang beriman dan beramal shaleh akan masuk kedalam surga dan akan kekal di dalamnya selama-selamanya. Ini merupakan gambaran dari *tarhib* itu sendiri. Dalam hadis Rasulullah saw, juga terdapat konsepsi dari *tarhib* (reward), sebagaimana bunyi hadis berikut ini.

كان رسول الله صلى عليه وسلم يصف عبد الله وعبيد الله وكثيرا من بني العباس ثم يقول من سبق الي

فله كذا وكذا قال فيستقون اليه فيقعون على ظهره وصدرة فيقبلهم ويلهم (رواه احمد)

Artinya: pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Al Abbas. Kemudian beliau berkata “barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepada ku, dia akan mendapatkan ini dan itu” lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian beliau menciumi dan memberikan penghargaan. (HR. Ahmad).

Punishment dalam konsep Islam dikenal dengan “ترهيب” Merupakan bentuk dari kata “رهب” (*ra-hi-ba*) Adapun artinya adalah ketakutan yang kuat. Maka istilah “ترهيب” kerap diartikan dengan kalimat yang melahirkan ketakutan yang kuat. (Warson Munawir, 1997: 373) Bisa dikatakan “ترهيب” (*tarhib*) adalah bentuk kebalikan dari “ترغيب” (*tarhib*). Dalam Islam kalimat *tarhib* kerap ditemui baik dalam teks-teks al-Quran maupun hadis seperti halnya kalimat *tarhib*. Metode ini merupakan salah satu bentuk pendidikan yang terdapat dalam al-Quran. Sebagaimana firman Allah swt, yang termaktub dalam al-Quran surat al-Baqarah ayat 278-279.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنتُمْ مُّؤْمِنِينَ ٢٧٨ فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ

اللَّهِ وَرَسُولِهِ إِن تَابْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩

Artinya: “hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang beriman. 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. (Qs. Al-Baqarah: 278-279).

Wahbah Zuhaili mengatakan, metode *tarhib* membawa seseorang mukmin terdorong untuk tidak mau melakukan kesalahan bahkan cenderung meninggalkan perkara yang buruk. Metode ini selalu beriringan dengan metode larangan, sehingga metode *tarhib* bukan saja memiliki reaksi yang menimbulkan ketakutan sehingga meninggalkan suatu amalan, tapi memunculkan tingkat kepercayaan pada suatu yang mesti ditinggalkan. Dapat juga dimaknai dengan ketakutan yang membawa seseorang mau meninggalkan suatu amalan. *Tarhib*, didasarkan pada fitrah kemanusiaan itu sendiri, yaitu sifat keinginan kepada kesenangan, keselamatan, dan tidak menginginkan kesengaraan atau kesusahan. (Wahbah Zuhaili, 2000: 244)

Konsep *tarhib* dan *targhib* dalam konsepsi Islam, maka konsep *targhib* dan *tarhib* dapat dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah metode yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan dalam rangka memberikan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga diharapkan dapat menjadi stimulus dalam menumbuhkan kinerja yang baik dan meningkat.

Subtansi dari metode *targhib* dan *tarhib* yaitu memotivasi diri untuk melakukan kebaikan. Hal ini sejalan dengan sistem *reward* dan *punishment* itu sendiri, yaitu tujuan utamanya adalah untuk menumbuhkan motivasi karyawan, baik motivasi dan semangat kerja itu tumbuh disebabkan oleh faktor-faktor ekstrinsik maupun faktor intrinsik, tapi yang urgennya adalah terciptanya pengaruh yang luar biasa dalam mewujudkan tumbuhnya dorongan meningkatkan kinerja para karyawan.

Dalam aktifitas muamalah, Islam memberikan toleransi yang cukup tinggi. Artinya adanya kebebasan dalam perspektif ushul fiqh dalam hal muamalah. Islam membuka pintu seluas-luasnya di mana manusia bebas melakukan apa saja sepanjang tidak ada *nash* yang melarangnya. Aksioma ini didasarkan pada kaidah yang sangat populer “الأصل في المعاملة الأباة إلا الدليل “ *secara literlek artinya “pada dasarnya dalam muamalah segala sesuatu diperbolehkan sepanjang tidak ada dalil yang melarangnya”*. Jika konsep dasar

muamalah ini di implementasikan ke dalam dunia bisnis, khususnya dunia kerja, maka akan mendapatkan bahwa Islam benar-benar memacu umatnya untuk melakukan inovasi apa saja, termasuk pengembangan manajemen ketenagakerjaan dalam rangka mendukung tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Demikian juga dapat dilihat dalam aktifitas muamalah (ekonomi) adanya prinsip *mashlahah*. Penempatan prinsip ini di urutan kedua karena *mashlahah* merupakan konsep yang paling penting dalam syariah, sesudah tauhid. *Mashlahah* adalah tujuan syariah Islam dan menjadi inti utama tujuan dari pada syariah Islam itu sendiri. Secara umum, *mashlahah* diartikan sebagai kebaikan (kesejahteraan) dunia dan akhirat. Para ahli *ushul fiqh* mendefinisikannya sebagai segala sesuatu yang mengandung manfaat, kegunaan, kebaikan dan menghindarkan *mudharat*, kerusakan dan *mafsadah* (*jalb al-naf'i wa daf' al-dharar*). Imam Al Ghazali menyimpulkan, *mashlahah* merupakan sebagai upaya untuk mewujudkan dan memelihara lima kebutuhan dasar yakni kebutuhan akan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. (Agustianto: 2012) Kelima hal tersebut dalam konsep Islam dikenal dengan *al maqashid al syariah*.

Pengembangan ekonomi syariah yang berkaitan dengan sumber daya manusia insani, dalam menghadapi perubahan dan kemajuan sains dan teknologi yang pesat haruslah didasarkan kepada *mashlahah*. Kaidah *ushul* “العادة المحكمة” kebiasaan atau tradisi itu menjadi hukum, jika hal itu tidak melanggar nilai-nilai dasar syariah itu sendiri. Disamping itu, kaidah yang mengatakan “dimana ada *mashlahah*, maka disitu ada syariah Allah”. Artinya bahwa segala sesuatu yang mengandung kemaslahatan, maka disana terdapat syariat Allah. Dengan demikian *mashlahah* merupakan sebuah konsep paling utama dalam syariat Allah. Oleh sebab itu, sistem reward dan punishment merupakan suatu metode inovasi dalam dunia kerja yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia insani yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja. Jika dilihat dari perspektif *mashlahah* memiliki nilai legalitas formal. Artinya memiliki nilai-nilai kemaslahatan didalamnya, secara tidak langsung memberikan justifikasi bahwa sistem reward dan punishment tersebut sah-sah saja diimplementasikan dalam dunia bisnis asal tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah.

SIMPULAN

Konsep *mashlahah* merupakan jalan yang ditempuh hukum Islam untuk mengimplimentasikan kaidah-kaidah dan perintah-Nya terhadap peristiwa

baru yang tidak ada terakomodir dalam nash. Disamping itu, *mashlahah* juga menjadi jalan dalam menetapkan aturan yang harus ada dalam perjalanan hidup manusia supaya sesuai dengan *al maqashid al syariah ammah* (menjaga dan memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta). Penerapan sistem *reward* dan *punishment* merupakan sebuah metode yang digunakan dalam rangka memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu, *reward* dan *punishment* tentunya juga menjurus dalam rangka mendidik kearah yang lebih baik. dalam konsep *mashlahah ammah* adalah mubah atau suatu perbuatan yang diperbolehkan mengingat didalamnya mengandung kemashlatan, yakni dengan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan *ghirah* dan *'azzam* yang kuat untuk mempersembahkan kinerja yang terbaik, hanya dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* sesuai dengan prosedurnya jelas dan tepat sehingga tidak merasa dirugikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustianto. 2022. *Filsafat Ekonomi Islam*. <http://kampus-online.com/2011/07/-prinsip-ekonomi-Islam>.
- Al-Khazimi, Khalid bin Hamid. 2005. *Ushl al-tarbiyat al-Islamiyah*. Madinah al-Munawwrah: Dar al-Dzaman.
- Al Nahlawi, Abdurrahman. 1999. *Pendidikan Islam Di rumah, Sekolah dan Masyarakat*. terj. Shihabuddin cet. Ke 1. Jakarta: Gema Insani Press.
- Caplin, C.P. 1989. *Kamus Lengkap Psikologi*. terj. Kartini Kartono. Jakarta: Rajawali, 1989.
- Fauzia, Ika Yunia & Abdul Kadir Riyadi. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam; Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana Muflih.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jhon, M. Echols dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, cet. Ke 17, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 135.
- Kosim, Muhammad. 2010. *Antara Reward dan Punishment*. Rublik Artikel, Koran Kompas.
- Kusuma, A. D. 1973. *Indra Pengantar Ilmu Pengehuan*. Malang: Fak. Ilmu Pendidikan IKIP, 1973.
- Lumbatoruan, Magdalena & Soewartoyo B. 1995. *Ensiklopedia Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Cipt Adi Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munawir, Warson. 1997. *Kamus Al Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progresif.
- Najati, Muhammad Usman. 2005. *Psikologi dalam Aquran*, terj. M. Zaka al Farisi. Bandung: Pustaka Setia.
- P3EI UII Yogyakarta. 2008. *Ekonomi Islam*. Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Ranupandojo, Haijrahman & Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalial*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1996.
- Salim, Peter. 1991. *Advanced English Indonesia Dictionary*. Jakarta: Modern English Press.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah*. jilid II, Jakarta: Lentera Hati.
- Sholihin, Ahmad Ifham, 2010. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono & Abdurrahman. 2005. *Metodologi Penelitian; Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Sudjana, Nana. 1997. *Media Pengajaran*. Bandung: CV. Sinar Baru
- Surahmat, Winarno. 1995. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara.
- Suwarno. 1992. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syarifudin. Amir. 2008. *Ushul Fiqh*. jilid 2. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zuhaili, Wahbah. 2000. *Manhaj al-Tarbiyyat*. Bairut: Dar Al Fikri.