

SISTEM *REWARD* PRODUK PT. NATURAL NUSANTARA CABANG PALU TIMUR DITINJAU DALAM HUKUM ISLAM

Nahwia

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palu
Email: nahwiawosu1996@gmail.com

ABSTRAK

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pertama Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara yang diberikan kepada Mitra- Nya menggunakan aturan dan penentuan poin dalam pemberian *Reward* untuk memberi motivasi dan semangat agar Mitra- Nya lebih semangat dalam penjualan dan mengembangkan perusahaan tersebut untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Penulis menyarankan agar Para Mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur Kebanyakan *Upline* memberikan Poin sesuai penjualan *Downline*. Setiap *Upline* memberikan semangat dan mengajarkan *Downline*- Nya agar lebih meningkatkan penjualan nya selain itu seorang *Upline* memberikan saran agar *Downline* bisa menyetok produk sendiri dan diberikan dengan harga dibawah harga anggota sehingga *Downline* nya mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi. kedua sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur adalah sistem *Reward* apa bila mengutungkan diatas dan perusahaan hanya menjanjikan maka tidak diboleh dalam hukum Islam namun sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara telah sesuai dengan hukum Islam karena disini Perusahaan telah menyediakan *Reward* sesuai penjualan Mitra- Nya dan kerja keras seorang Mitra.

Kata Kunci : Sistem Reward, Produk, PT. Natural Nusantara, Hukum Islam

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat menunjang perusahaan yakni dengan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.¹ Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan, sekaligus merancang alur kegiatan perusahaan, mengawasi kualitasnya dan mengalokasikan sumber daya yang ada serta membentuk tujuan perusahaan.

Sumber daya yang mampu melakukan itu adalah karyawan yang berkualitas dan profesional yang mampu menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan

kinerja yang efektif, maka instansi pemerintah atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.² Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang baik.

Manajemen adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola, dan mengoperasikan sebuah usaha atau bisnis yang mencakup semua pengaturan baik dari dalam proses pengerjaan, pengelolaan sampai cara mencapai suatu tujuan bisnis yang diinginkan. *Reward* adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa atau kontribusinya terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. *Reward* Atau penghargaan

¹Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Ed.Revisi 2, Rajawali Pers, 2014), 11.

² Liesda, Mitra Tertinggi PT. Natural Nusantara Hasil Observasi, *Sistem Reward Prodak Nasa* di Jl.Tombolotutu, Kec.Mantikulore 16 Juli 2019.

adalah pengaruh atas orang lain yang didasarkan pada harapan imbalan, lawan dari kekuatan memaksa. Seorang bawahan merasakan bahwa jika memenuhi keinginan seseorang atasan maka ia akan mendapat imbalan positif, baik imbalan keuangan ataupun imbalan psikologi. *Reward* atau penghargaan pada dasarnya dapat saling menggantikan dengan istilah kompensasi, yang artinya segala bentuk pembayaran atas balas jasa yang diberikan bagi seseorang atas hasil pekerjaannya yang dilakukannya.³

Tujuan utama perusahaan didirikan, selain untuk memenuhi kebutuhan manusia adalah untuk mendapatkan keuntungan yang layak. Dengan adanya keuntungan yang layak maka dimungkinkan suatu perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya bahkan dapat

³ Liesda, Mitra Tertinggi PT. Natural Nusantara, Hasil Observasi, *Sistem Reward Prodak Nasa* di Jl.Tombolotutu, Kec.Mantikulore 16 April 2019.

mengembangkan usahanya untuk lebih maju dan berkembang.⁴ Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan mutu dan kualitasnya ialah dengan cara memberikan *reward* atau semacam imbalan kepada karyawan dari perusahaan tersebut.

PT. Natural Nusantara, tujuan utama ialah untuk memenuhi kebutuhan karyawannya yang lebih banyak dan mengubah pola pendapatan mereka. Untuk itu perusahaan harus selalu berusaha menghasilkan produk yang lebih berkualitas yang harganya begitu tinggi ketika di perjual belikan serta memberikan *Reward* yang lebih tinggi terhadap karyawan agar dalam melakukan aktifitas pada perusahaan lebih baik dan profesional dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.⁵

Produk PT. Natural Nusantara yang di terapkan berasal dari bahasa MLM adalah berupa penghargaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada *upline* nya atas kerja keras

⁴Hasan Aedy. *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Prespektif Islam*, (Yogyakarta Graha Ilmu, 2011). 78

⁵ Liesda, Mitra Tertinggi PT. Natural Nusantara Hasil Observasi, *Sistem Reward Prodak Nasa*, di Jl. Tombolotutu, Kec. Mantikulore 16 April 2019

dalam memasarkan produk dan dalam menarik mitra baru untuk bergabung, PT. Natural Nusantara ini bisa juga disebut MLM.⁶

PT. Natural Nusantara, menjadi karyawan sebagian penting dalam kemajuan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memberikan reward bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik. PT. Natural Nusantara juga menyadari bahwa pemberian *Reward* yang kurang baik akan mendorong seseorang untuk berusaha mencari sumber pendapatan dari sumber lain, hal ini akan sangat merugikan perusahaan karena karyawan membagi konsentrasi kerjanya pada dua hal, yang berakibat menurunnya tingkat produktifitas kerja karyawan dan tidak tercapainya target perusahaan.⁷ Masalah penghargaan sangat berkaitan erat, antara

keinginan karyawan dan keinginan perusahaan yang sama-sama ingin dipenuhi, maka perhatian perusahaan kepada karyawan melalui pemberian penghargaan berupa materi maupun non-materi harus dilakukan dengan sebenarnya dan sewajarnya berprestasi untuk keluar dari perusahaan dan mencari kegiatan lain. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta pencapaian target perusahaan PT. Natural Nusantara. seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka ia tidak akan berupaya untuk berprestasi.⁸

PT. Natural Nusantara ini menentukan poin setiap produk dalam penjualan produk itu dapat poin dan sistem *Reward* menyediakan penghargaan terhadap distributor dalam meningkatkan pemasaran dan peningkatan menarik

⁶ Ibid April 2019

⁷ Kepala Mitra PT. Natural Nusantara, *Buku Pedoman* PT. Natural Nusantara, 3

⁸Sopyan, Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, Jakarta: Cet. Kesatu, Raja Grafindo Persada, 2005, 200

mitra baru untuk bergabung. agar lebih banyak mitra PT. Natural Nusantara.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang sebagaimana yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis akan merumuskan pokok masalah yang akan dibahas ini yaitu “Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara Cabang Palu Timur Ditinjau Dalam Hukum Islam”.

Adapun sub masalahnya yaitu:

- a. Bagaimana Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara Cabang Palu Timur?
- b. Apakah Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara Cabang Palu Timur Telah Sesuai Dalam Hukum Islam?

3. Metodologi Penelitian

Adapun Jenis penelitian yang akan di gunakan oleh penulis pada Sekeripsi ini ialah jenis penelitian

deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan suatu kajian objeknya yaitu mengenai gejala-gejala, peristiwa-peristiwa serta fenomena yang terjadi pada lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga ataupun mitra.⁹ Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian dan kemudian di lakukan dengan analisis.

Dalam hal ini penyusun memberikan gambaran kepada pembaca tentang keadaan yang terjadi pada objek penelitian yaitu Sistem *Reward* Produk PT.Natural

⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Cet.23 Jakarta : PT RajaGrafindo, 2013), 75

Nusantara Cab. Palu Timur Ditinjau

Dalam Hukum Islam.

B. PEMBAHASAN

1. Penelitian Terdahulu

Permasalahan dalam sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara bukanlah hal yang baru untuk diangkat dalam sebuah skripsi maupun dalam tulisan literatur lainnya. Sebelumnya telah banyak buku-buku atau karya ilmiah lainnya yang membahas tentang sistem reward prodak nasa diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 oleh Ibu Ranita Dewi, S.H.I yang berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Tentang *Reward* Dan Punishment Karyawan (Studi Pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung).” Dimana penelitian ini membahas tentang *Reward* di PT. Plato Isoiki Bandar Lampung yang sistem *Reward* nya tidak sesuai dengan Hukum Islam.

Reward yang ada di PT. Plato Isoiki berupa gaji, bonus, uang lembur dan tunjangan kesehatan. Punishment yang diberikan adalah peringatan, teguran hingga pemecatan. *Reward* Dan Punishment yang ada di PT. Plato Isoiki Bandar Lampung sangat berpengaruh besar kepada loyalitas kerja karyawan. PT. Plato Isoiki sudah menerapkan sesuai dengan Syari’at Islam yaitu Dalam contoh: Islam memandang seorang buruh sebagian besar dari keluarga kita yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadaannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian *Reward* yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting

dalam keberlangsungan usaha sebuah perusahaan.¹⁰

2. yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Bapak Muhammad Amin S.E “Strategi Pemasaran *Multi Level Marketing* Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Ada PT. Natural Nusantara Cabang Purwokerto).” Dalam skripsinya penulis membahas tentang strategi pemasaran *Multi Level Marketin* Perspektif Ekonomi Islam, (studi kasus PT.Natural Nusantara Cabang Purwokerto) yang praktiknya sesuai dalam hukum Islam. strategi pemasaranyang digunakan PT. Natural Nusantara Cabang Purwokerto tidak terdapat sistem money game atau permainan uang yang hanya menguntungkan

anggota yang berada di atas dan dilarang oleh ekonomi Islam karena hanya memutarakan uang tanpa adanya produk yang dijual. Komitmen perniagaan (jual beli) dalam PT. Natural Nusantara Cabang Purwokerto berdasarkan asas tolong menolong dalam kebajikan dan taqwa menjadi falsafah dalam gerakan pemasaran produk (sudah mendapat ijin dari BPOM dan sertifikasi halal dari MUI). Adapun Adapun sistem komisi pada PT. Natural Nusantara dapat dikategorikan ke dalam akad ijarah, sedangkan sistem bonus dapat dimasukkan kedalam akad Ju’lah,yaitu boleh.¹¹

Dari paparan singkat skripsi di atas, nampak bahwa penulis

¹⁰ Ranita Dewi, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment Karyawan* Studi Pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung” Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Raden Intan Lampung, 2017

¹¹Muhammad Amin, “*Strategi Pemasaran Multi Level Marketing Perspektif Ekonomi Islam*” Studi Kasus Ada PT. Natural Nusantara Cabang Purwokerto, 2016.

tersebut memiliki Objek kajian yang sama namun meskipun membahas sistem *Reward* dan strategi pemasaran produk PT. Natural Nusantara namun penulis lebih berfokus membahas tentang Bagaimana Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ditinjau dalam Hukum Islam.¹²

Penulis mencoba mengangkat judul tentang sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur Ditinjau Dalam Hukum Islam dalam menambahkan penghasilan terhadap pegawai dan motivasi agar lebih meningkat prestasinya. sehingga relevansi penelitian antara penjual produk PT. Natural Nusantara dalam meningkatkan pendapatan pegawai sesuai tidak dengan Hukum Islam sangat jelas

kedua hasil penelitian di atas. dan penulis sengaja mengangkat judul ini dengan berbagai pertimbangan diantaranya penulis ingin mengamati lebih dalam terkait dengan sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ditinjau dalam hukum islam belum pernah di angkat dan diteliti.

Meskipun semua hasil penelitian skripsi di atas sudah banyak yang membahas masalah sistem *Reward*, namun tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian masalah sistem *Reward* dari sudut pandang yang berbeda. Karena disini penulis akan membahas bagaimana “ Sistem *Reward* Produk PT. Natural Nusantara Ditinjau dalam Hukum Islam Cab. Palu Timur”.

2. Pengertian Reward

¹² Ibid, 2016.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.¹³ Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *Reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.¹⁴

Pemberian *Reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan dalam balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan *Reward* pada saat hasil kerja seorang

pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi yang memberikan *Reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengapdiannya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *Reward* menurut beberapa ahli:

- a. Mahmudi : *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
- b. Suhrsimi Arikunto mmenjelaskan bahwa *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dihendaki.¹⁵

dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

¹³ Jusuf Irianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2011), 67.

¹⁴ Ibid, 67.

¹⁵ Mahmudi, Suharsimi Arikunto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Surabaya : Insan Cendekia, 2001). 67-68.

Besar kecilnya *Reward* yang diberikan kepada yang berhak 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 kepada pegawai.

Setiap organisasi menggunakan berbagai *Reward* atau imbalan untuk menarik, mempertahankan kelangsungan perusahaan yang telah menyediakan dan memberi motivasi terhadap Mitra-Nya agar mencapai yang diinginkan nya. Misalnya dengan cara memberikan kepada Mitra-Nya berupa sertifikat maupun berbentuk uang penghargaan ahli tugas, promosi, pujian dan pengakuan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerja'an yang lebih

banyak tantangannya dan memuaskan sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha mendapatkan imbalan yang sesuai.¹⁶

3. Dasar Hukum Islam Reward

Hukum Islam yang maksud dalam penegasan istilah yang termuat dalam skripsi ini menggunakan dasar hukum Al-Qur'an adalah Dalam kajian hukum yang telah ditentukan dalam Al-qur'an masalah Ekonomi/ Muamalah. Menurut Muhammad Yusuf Musa pengertian fiqh muamalah adalah peraturan-peraturan Allah Swt yang harus diikuti dan ditaati dalam hidup bermasyarakat untuk menjaga kepentingan manusia.¹⁷ Namun belakangan ini pengertian muamalah.

¹⁶ Ibid, 67.

¹⁷ KH. Basyir Ahmad Azhar, asas-asas hukum muamalat (hukum perdata islam), (yogyakarta : UII pres, 2000,2004).7

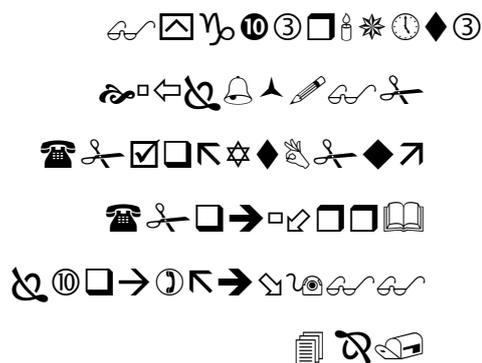
lebih banyak dipahami sebagai aturan-aturan Allah Swt yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam memperoleh dan mengembangkan harta benda.¹⁸

PT. Natural Nusantara membuka peluang pendapatan yang bisa didapatkan oleh *Distributor* melalui bonus *Reward*. Bonus *Reward* dapat diperoleh seorang *Distributor* yang telah memiliki jaringan yang besar dan aktif sehingga tanpa bekerja langsung atau melakukan pembinaan dan perekrutan dengan sendirinya distributor tersebut akan mendapatkan reward atas jerih payah dalam penjualan produk dan menyebar luas mitra PT. Natural Nusantara.¹⁹

Reward tersebut berupa poin yang didapatkan dari grup Anggota Mitra yang telah direkrut seorang *Distributor* adalah hasil rekrutmen dan penjualan *Distributor* tersebut, di mana ketika penjualan produk atau merekrut banyak mitra, maka poin yang didapatkan juga semakin banyak untuk atasannya *Upline*. Padahal Allah SWT telah menetapkan akad-akad yang telah ditentukan sebagaimana firmannya Allah Swt yaitu:

a). Firman Allah Swt:

QS. Al-Ma'idah [5] 1:



Terjemahnya:

¹⁸ Ibid, 7.

¹⁹ Muhammad, Abdul Qadir Ahmad, Atho, Tsubulus Salam Syarah Bulughal Maram min Jam'ii Adillatul Ahkam, Juz 3,.hlm. 156.

...”Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”....

QS. Al-Isra [17] 34 :

☎ ✂ □ → □ ↗ □ □ 📖 ◆ □ “....
 📄 Ⓞ ↕ 📄 □ → 📄
 📄 📄 📄 📄
 □ Ⓞ 📄 ☎
 □ Ⓞ ↕ 📄 □ → 📄
 📄 ✂
 📄 📄 📄 📄
 🔄 ◆ □ ↗ ★ ↕ ○ ◆
” 📄

Terjemahnya :

....”Dan tunaikanlah janji-janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggung jawaban”....

Berdasarkan tinjauan Hukum Islam, Islam menganjurkan seseorang untuk memberikan janji sesuai kesepakatan. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, seperti sabda Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar

bahwa Nabi Muhammad Saw bersabda.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) رواه ابن ماجه

Terjemahan :

“Dari Ibnu Umar Rhadiallahu Anhuma bahwa Rasulullah SAW. Bersabda, “Berikan hak buruh sebelum kering keringatnya.”²⁰ (HR. Ibnu Majah/2473). Rasul memperingatkan seseorang untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, dan melarang melakukan aniaya yang dapat merugikan orang lain”.

MLM Syari’ah pada PT. Natural Nusantara yang berbasis syariah pada kenyataannya *Reward* yang sering dipraktikkan oleh seorang *Upline* yang sudah memiliki banyak *Distributor* di bawah jaringan, yang pada dasarnya adalah telah diberikan hak

²⁰ Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan’ani, Subulus Salam Syarah Bulughul Maram, Jilid 2, (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), hlm. 525

sepenuhnya dari hasil penjualan *Downline* itu sendiri.

Multi Level Marketing

Syari'ah adalah suatu konsep penyaluran barang (produk/jasa) yang memberi kesempatan kepada para konsumen untuk turut terlibat sebagai penjual dan menikmati keuntungan di dalam garis kemitraannya/sponsorisasi.

Pelaksanaan Fatwa DSN MUI NO. 75/DSN/MUI. VII/2009 di PT. Natural Nusantara Yogyakarta. Sistem penjualan langsung berjenjang di PT. Natural Nusantara sejauh ini sudah sesuai persyaratan perusahaan yang menjalankan *Sistem Multi Level Marketing*, bahkan di dalam nya ditanamkan prinsip syari'ah meskipun pada kenyataan perusahaan tersebut termaksud perusahaan umum. Sistem penjualan langsung berjenjang di PT. Natural Nusantara menggunakan sistem yang memberikan bonus

kepada para *Distributor* berdasarkan hasil penjualan produk tanpa mengurangi jumlah keuntungan yang dimiliki downlinenya dan pelaksanaan penjualan langsung berjenjang di PT. Natural Nusantara Yogyakarta sudah sesuai dengan 12 ketentuan hukum yang tercantum dalam fatwa DSN MUI NO. 75 Tahun 2009 tentang pedoman penjualan langsung berjenjang syari'ah Kata kunci *Multi Level Marketing* syari'ah.²¹

DSN MUI sudah mengeluarkan fatwa tentang MLM dengan nama Penjualan Langsung Berjenjang Syariah No 75 Tahun 2009, DSN MUI menetapkan sebagai berikut :

- 1). Penjualan Langsung Berjenjang adalah cara penjualan barang atau jasa melalui jaringan

²¹ Fatwa DSN MUI NO. 75 Tahun 2009 tentang pedoman penjualan langsung berjenjang Syari'ah. Kata Kunci *Multi Level Marketing* Syari'ah.

pemasaran yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha kepada sejumlah perorangan atau badan usaha lainnya secara berturut-turut

2). Barang adalah setiap benda berwujud, baik bergerak maupun tidak bergerak, dapat dihabiskan maupun tidak dapat dihabiskan, yang dapat dimiliki diperdagangkan, dipakai, dipergunakan, atau dimanfaatkan oleh konsumen.

3). Produk jasa adalah setiap layanan yang berbentuk pekerjaan atau pelayanan untuk dimanfaatkan oleh konsumen.

4). Perusahaan adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum yang melakukan kegiatan usaha perdagangan barang dan atau produk jasa dengan sistem penjualan langsung yang terdaftar

menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5). Konsumen adalah pihak pemakai barang dan atau jasa, dan tidak untuk diperdagangkan.

6). Komisi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra usaha atas penjualan yang besaran maupun bentuknya diperhitungkan berdasarkan prestasi kerja nyata, yang terkait langsung dengan volume atau nilai hasil penjualan barang dan atau produk jasa.

7). Bonus adalah tambahan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra usaha atas penjualan, karena berhasil melampaui target penjualan barang dan atau produk jasa yang ditetapkan perusahaan.

8). Ighra' adalah daya tari luar biasa yang menyebabkan orang lalai terhadap kewajibannya demi melakukan hal-hal atau transaksi

dalam rangka memperoleh bonus atau komisi yang dijanjikan.

9). Money Game adalah kegiatan penghimpunan dana masyarakat atau penggandaan uang dengan praktik memberikan komisi dan bonus dari hasil perekrutan/pendaftaran Mitra Usaha yang baru/bergabung kemudian dan bukan dari hasil penjualan produk, atau dari hasil penjualan produk namun produk yang dijual tersebut hanya sebagai kamufase atau tidak mempunyai mutu/kualitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

10). Excessive mark-up adalah batas marjin laba yang berlebihan yang dikaitkan dengan hal-hal lain di luar biaya.

11). Member get member adalah strategi perekrutan keanggotaan baru PLB yang dilakukan oleh anggota yang telah terdaftar sebelumnya.

12). Mitra usaha/*Stockist* adalah pengecer/retailer yang menjual/memasarkan produk-produk penjualan langsung.

Sesuai dalam peraturan Fatwa DSN MUI No 75 Tahun 2009 Sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara ini sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Islam sesuai yang disampaikan dari urutan no 1- 8 bahwa sistem *Reward* telah disediakan oleh perusahaan tersebut sesuai hasil kerja keras mitra usaha.

4. Jenis-jenis Sistem Reward

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *Reward*.²² Menurut Long dalam jusuf, jenis penghargaan ini

²² Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001). 68

dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu :

1. Penghargaan Ekstrinsik
(*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya²³. Menurut Gibson dkk, penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*Basic Needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah *Tangible* atau dapat dirasakan secara fisik. Bentuk

penghargaan ekstrinsik.²⁴ diantaranya adalah :

a. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Misalnya kepala mitra memberikan insentif kepada *Downline* nya yang ditugaskan untuk menjual setiap produk dan bisa menarik *Downline* baru agar lebih berkembang penjualan perusahaan.

1) Bonus

²³ Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana Predana Media Group, 2009). 248-249

²⁴ Gibson, er al, *Organisasi, perilaku dan proses*, (Jakarta : Erlangga, 1997). 172

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pemimpin. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara variasi tergantung pada perjanjian antara pengusaha dan pegawainya, misalnya bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bonus tahunan biasanya diberikan apabila perusahaan mendapatkan laba atau keuntungan atau memiliki nilai saldo positif di akhir tahun. Pemberian bonus sendiri didasarkan akan 3 hal.²⁵

Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Artinya

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). 89

jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya.²⁶

Kedua, apa bila terjadi penghematan waktu. Artinya jika pegawai menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, pegawai tersebut menerima bonus dengan alasan menghemat waktu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Ketiga, bonus diberikan berdasarkan perhitungan yang progresif. Artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan .

Dasar pemberian bonus pada penjelasan diatas ialah pemberian

²⁶ Ibid, 89.

bonus dalam dunia kerja maupun bisnis. Dalam dunia kerja pemberian bonus dapat diberikan berdasarkan penghematan waktu.²⁷ Misalnya penghematan waktu ini dapat tercermin ketika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

2) Penghargaan Secara Formal Dari Pimpinan

Saat ini banyak organisasi atau lembaga perusahaan yang menerapkan sistem pemberian penghargaan. Semua pegawai bahwa salah satu pegawai telah berprestasi dan pantas untuk diberik penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, mendali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal. Misalnya kepala

²⁷ Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995)l. 69

perusahaan memberikan sertifikat penghargaan pada salah seorang pegawai karena beliau raji mengikutsertakan pegawai lainnya.²⁸

3) Pujian

Pujian adalah bentuk *Reinforcement* yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang tetap dapat dijadikan sebagai alat motivasi. Dalam hal ini kepada perusahaan memberikan pujian kepada salah seorang pegawai karena memberikan contoh positif bagi pegawai lain.²⁹

4) Promosi jabatan

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya. Pada umumnya setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam

²⁸ Ibid, 69.

²⁹ Ibid, 69.

menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.³⁰

Organisasi pada umumnya menggunakan 2 kriteria utama dalam mengembangkan seseorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan. Sekarang dengan demikian promosi tersebut dikatakan sebagai penghargaan organisasi atas kerja anggotanya itu.

Sedangkan praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama. Namun pada

umumnya pada lembaga perusahaan kepala perusahaan memberikan promosi pada kareir yang disediakan kepada seorang pegawai karena perjuangannya memperlebar erderan produk perusahaan .

b. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya.

Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau *job context* seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya. Sumber penghargaan intrinsik ini berasal dari individu itu sendiri.

³⁰ Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendeki, 2001), 67.

Menurut Gibson Dkk. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi otonomi dan pertumbuhan pribadi.³¹

a. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang pencapaian suatu tujuan yang menantang. McClelland dalam mencapai prestasi. Gibson menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk prestasi.³² Beberapa individu mencari tujuan yang menantang sementara lainnya mencari tujuan yang rendah.

Jadi dapat diketahui bahwa tujuan yang menantang atau sukar akan menghasilkan tingkat prestasi individual yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang atau rendah. Akan tetapi perbedaan individu merupakan hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dicapai

kesimpulan tentang pentingnya imbalan prestasi. Dalam hal ini pencapaian prestasi dapat menjadi sebuah imbalan intrinsik apabila, seorang pegawai dapat mencapai suatu prestasi dan mendapat kepuasan kerja didalam pegawai tersebut.

b. Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat, Rasa otonomi dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.

c. Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan

³¹ Gibson et, al. *Organisasi , perilaku, struktur dan proses*, (jakarta: erlangga , 1997), 176-177.

³² Ibid, 176-177.

pengembangan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya, sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidak diizinkan atau didorong mengembangkan keahlian mereka.³³ Dalam hal ini kepala perusahaan harus memberikan pelatihan atau seminar untuk mengembangkan potensi pegawai sebagai pegawainya. Sehingga nantinya pertumbuhan pribadi setiap pegawai dapat tercapai keinginannya.

5. Tujuan Reward

Adapun tujuan pemberian *reward* yang utama adalah:

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.

6. Sistem Pemberian Reward

Dalam usaha untuk memenuhi tujuan-tujuan *reward* tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan dalam pemberian *reward* yaitu:

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

2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan terusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi

³³ Ibid, 177-178.

3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan ditempat 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.³⁴

C. HASIL PENELITIAN

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa *Reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi, individu atau

pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Ibu Nita Febrianti mengenai *Reward* yaitu :

Reward adalah bonus yang telah diberikan kepada karyawan perusahaan, yang berprestasi dalam mempromosikan setiap produk yang disediakan oleh perusahaan agar karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja dan mampu membantu perusahaan lebih berkembang. Bisnis PT. Natural Nusantara ini siapa yang bekerja keras maka ia yang akan rasakan hasilnya. Seperti saya dengan Ibu Lieda. Ibu Liesda ini *downline* saya, kalau saya *upline* nya. Tetapi beliau yang lebih berjuang dalam menjalankan bisnis ini sehingga dia lebih tinggi peringkatnya dari pada saya.³⁵

Pendapat yang sama juga dikatakan oleh bapak Didi Wahjudi mengenai *Reward* yaitu:

Reward merupakan suatu penghargaan/bonu yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan, agar karyawan nya tetap rajin bekerja dan berprestasi dalam

³⁴ Rachmat Syafe' I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Sinar Baru Algensido, 1994), 304.

³⁵ Ibu Nita Febrianti, Hasil Wawancara Mitra PT. Natural Nusantara, di Jl. Tombolotutu Kec. Mantikulore, Kota Palu 19 Agustus 2019

mempertahankan kelangsungan perusahaan tersebut. Sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara ini sudah sesuai perjanjian pihak perusahaan terhadap semua mitra PT. Natural Nusantara akan memberikan *reward* apa bila dalam bekerja begitu baik dan bisa mengembangkan perusahaan tersebut.³⁶

Penulis dapat menyimpulkan bahwa *Reward* merupakan sebuah penghargaan atau bonus yang disediakan oleh pihak perusahaan, untuk mitra PT. Natural Nusantara agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang mereka iming-imingkan. Selain itu mitra tersebut bisa mengembangkan dan melebarluaskan peminat produk PT. Natural Nusantara.

Pada Prinsipnya secara umum mitra PT. Natural Nusantara baik keuntungan yang mereka dapatkan

lebih tinggi dari pada *Reward* yang mereka di berikan sehingga mereka lebih tinggi kemauan bertahan dibisnis PT. Natural Nusantara. *Reward* suatu penambahan pendapatan bagi mitra PT. Natural Nusantara setiap bulan nya. Karena prinsip Mitra PT. Natural Nusantara adalah mencari keuntungan dan penambahan yang begitu menjaminkan untuk kesuksesan bagi mitra PT. Natural Nusantara. Meskipun *reward* yang diberikan itu kecil bagi mitra PT. Natural Nusantara yang baru gabung jadi mitra PT. Natural Nusantara.

Pada wawancara yang dilakukan penulis terhadap salah satu Mitra PT. Natural Nusantara Bapak Andi :

Ada juga mitra PT. Natural Nusantara yang bangkrut karena kurang aktif dalam mempromosikan ke konsumen/pembeli. Apalagi dalam dunia maya kurang penjualan karena sudah banyak mitra PT. Natural Nusantara yang sering

³⁶Pak Didi Wahjudi, Hasil Wawancara Mitra PT. Natural Nusantara, di Jl. Tombolotutu Kec. Mantikulore, Kota Palu 19 Agustus 2019

menjatuhkan harga yang lebih murah sehingga mitra mitra lainnya kurang penjualan karena itu satu syarat mendapatkan *Reward*. Dari hasil pengumpulan poin di setiap penjualan produk.³⁷

Dari sudut pandang hukum ekonomi setiap usaha memiliki tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan. Namun, bagi pengusaha atau penjual seorang muslim, hal yang penting adalah memaksimalkan keuntungan dari dua sisi yaitu untuk tujuan dunia dan akhirat. Keuntungan dunia dan ukhwari dapat diperoleh dengan efisiensi penggunaan faktor produksi dan *Reward*. Hal inilah yang menjadi obyek penelitian penulis pada Sistem *Reward* Produk PT.

Natural Nusantara Cab. Palu Timur.

Sebelum lanjut pada Sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara, sebaiknya perlu

³⁷ Bapak Andi, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

disampaikan latar belakang Mitra PT. Natural Nusantara memilih gabung di bisnis ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mitra PT. Natural Nusantara memilih bisnis PT. Natural Nusantara dengan berbagai alasan, diantaranya yang di kemukakan oleh Ibu Liesda berikut:

Alasan saya bergabung Dibisnis PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ini adalah ingin punya penghasilan sendiri, tidak mau terikat dengan orang lain dan pingin orang yang sukses dan bisa biayai anak-anak saya, agar merasakan sekolah yang mahal dan kemewahan. Alhamdulillah dengan gabung dibisnis PT. Natural Nusantara ini bisa tercapai semua bahkan lebih dari itu.³⁸

Alasan lain dikemukakan oleh Ibu Putri Amelia, sebagai berikut:

Alasan saya bergabung dibisnis PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ini karena ingin suami saya berhenti dari kerjanya dan saya tidak mau terikat dengan pekerjaan saya, saya ingin bebas dan mempunyai penghasilan yang memnuhi

³⁸Ibu Liesda, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

kebutuhan dan impian pengen punya rumah yang memah.³⁹

Pendapat selajutnya di kemukakan pada Ibu Nur Yana Nuhun ini

Alasan saya gabung dibisnis PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ini adalah karena ingin punya penghasilan tambahn sendiri tampan dari penhasilan suami karena suami saya tidak perna memberi saya nafkah sehingga saya mencari penhasilan sendiri.⁴⁰

Berdasarkan keterangan di atas, tampak bahwa Mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur memilki alasan yang sama yaitu untuk memiliki penghasilan sendiri dan memenuhi kebutuhan keluarga, baik kebutuhan pribadi, maupun kebutuhan anak-anak.

Adapun sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara oleh mitra yang di sediakan oleh perusahaan itu sendiri sesuai penjualan setiap mitra Natural Nusantara.

Reward di kirimkan langsung kerekening mitra masing-masing, *reward* di sediakan sesuai dengan peringkat yaitu: distributor 50-100, manager 200-400, silver manager 1 juta- 1 juta 600, gold manager 2 juta -2 juta 500, pearl manager 3 juta – 5 juta, emerald manager 7 juta -12 juta, diamond directur 12 juta – 30 juta,executiv diamond directur 30 juta – 50 juta, double diamond directur 5- juta -100 juta, dan crown diamond directur 100 juta -150 juta.

Dalam sistem *Reward* PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur para mitra banyak memiliki kendala yang paling besar yaitu ssetiap anggota kurang fokus menjalankan nya sehingga kadang kurang mendapatkan *Reward*. Dan upline tidak merasakan di rugikan karena masi banyak mitra lain yang lebih serius menjalankan bisnis ini karena

³⁹ Ibu Putri Ameliya Mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁴⁰Ibu Nuryana Nuhun, Mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

apa bila anggota nya lebih 10 maka yang aktif tiga atau lima orang maka dia tetap untung karena masi ada yang aktif menjalankan dan selalu closing.

Sistem *Reward* Seperti ini penulis dapatkan dari hasil wawancara mitra PT. Natural Nusantara yang mendapat *reward* sebagaimana yang dikemukakan beberapa Mitra PT. Natural Nusantara yaitu :

Ibu Liesda : saya mendapat *reward* pertama gabung bisnis PT.Natural Nusantara 200 ribu, setelah saya jalankan selama 2 tahun. alhamdulillah say menerima *reward* tiket jalan-jalan, dan umbroh, kalau tahun ini *reward* yang saya terimah itu dalam bentuk uang sebanyak 30 juta perbulanan itu semua bantuan dari anggota saya.⁴¹

Ibu Putri Ameliya : saya mulai gabung di bisnis PT. Natural Nusantara pada tahun 2017, awalnya gabung di bisnis PT. Natural Nusanatar. itu hanya sebagai pemakai setelah beberapa bulan ada yang nanya, ke saya pakai produk

⁴¹ Ibu Liesda, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

apa setelah saya kasih tau malah order dengan saya di situ lah mulai saya jalankan bisnis karena melihat keuntungannya yang begitu besar selain itu saya mendapatkan *Reward* dalam bentuk uang pertama baru 200 ribu lama-lama jadi 2 juta lebih.⁴²

Ibu Nuryana Nuhun : saya baru gabung dibisnis PT. Natural Nusantara, baru 6 bulan saya sudah menikmati keuntungannya yang saya dapatkan. tetapi *Reward* yang saya dapatkan hanya sedikit perbulan nya sekitar 60 ribu sampai 100 ribu setiap bulan nya padahal saya selalu closing, kekurangan saya disini karena tidak bisa menarik member baru, Saya kurang kerja keras dalam memasarkan produk dan melebar luaskan anggota mitra baru, Dan menurut saya sudah sesuai dengan hukum Islam.⁴³

Ibu Hasma : saya baru gabung baru dua bulan saya sudah bisa mengumpulkan poin sampe 1000 poin. tetapi *Reward* yang saya dapatkan pada bulan juni baru sedikit masi 300 ribu saja padahal poin yang saya kumpulkan 1000 poin saya tidak merasa dirugikan disini karena saya dapat bonus perbulan 300rb padahal saya baru masuk saya sudah bisa mengumpulkan poin sampe

⁴² Ibu Putri Ameliya, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁴³ Ibu Nuryana Nuhun, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

1000 pv tetapi saya kurang menarik anggota baru.⁴⁴

Ibu Sutarti : saya gabung di Bisnis Natural Nusantara, ini saya sangat puas dalam keuntungannya. Keuntungan saya dapatkan perbulannya 1 juta, kalau masalah *Reward* saya baru mendapatkan 300 ribu saja tapi saya sudah bersyukur mendapat penghasilan yang begitu besar.⁴⁵

Ibu Wati : saya mulai gabung di bisnis Natural Nusantara pada tahun 2016 bulan september, *Downline* dibawahku sudah 10 orang tetapi mereka tidak aktif semua sehingga saya tidak naik peringkat sampe ke silver manager hanya tetap di peringkat manager tetapi saya sudah mendapatkan *reward* 300-1juta alhamdulillah gabung di PT. Natural Nusantara ini bisa mengubah pendapat saya. Menurut saya sudah sesuai dengan Hukum Islam sistem *Reward*.⁴⁶

Ibu Umi Kalsum saya bergabung di PT. Natural Nusantara dari tahun 2017, saya awalnya bergabung hanya

⁴⁴ Ibu Hasma, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁴⁵ Ibu Sutarti, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁴⁶ Ibu Wati, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 28 Agustus 2019

sebagai pemakai. Setelah lama bergabung di PT. Natural Nusantara saya mencoba menjalankan bisnis ini semakin hari berjalan bisnis semakin banyak keuntungan yang saya dapatkan selain itu saya mendapatkan *reward* perbulannya sebesar 1 juta. Menurut saya sistem *reward* sudah sesuai dengan Hukum Islam karena saya sudah merasakan *reward* yang diberikan oleh perusahaan.⁴⁷

Ibu Fanhi saya mulai bergabung dari PT. Natural Nusantara dari Tahun 2018, saya bergabung karena melihat teman saya pendapatannya begitu besar selama ia bergabung di PT. Natural Nusantara. Dari situ lah saya bergabung di PT. Natural Nusantara untuk menjalankan bisnis ini dan saya sudah mendapatkan keuntungan yang begitu besar selain itu saya mendapatkan *reward* perbulannya yang disediakan perusahaan.⁴⁸

Ibu Mahda saya sangat senang gabung di PT. Natural Nusantara ini karena saya sudah mendapatkan *reward* sesuai poin yang saya kumpulkan dalam penjual produk selain itu saya mendapatkan keuntungan dari penjualan dan produk PT. Natural Nusantara ini banyak yang minati sehingga saya

⁴⁷ Ibu Umi Kalsum, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁴⁸ Ibu Fanhi, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 28 Agustus 2019

sangat senang gabung di PT. Natural Nusantara.⁴⁹

Ibu Nita Febrianti saya bergabung di PT. Natural Nusantara sudah 5 tahun saya menjalankan bisnis ini dan saya sangat puas dengan pemberian bonus yang telah sediakan perusahaan dalam perbulan selain itu saya mendapatkan keuntungan yang begitu besar.⁵⁰

Ibu Fitri : saya mulai gabung di bisnis PT. Natural Nusantara pada tahun 2017, awalnya gabung di bisnis PT. Natural Nusanatar. itu hanya sebagai pemakai setelah beberapa bulan ada yang nanya, ke saya pakai produk apa setelah saya kasih tau malah order dengan saya di situ lah mulai saya jalankan bisnis karena melihat keuntungannya yang begitu besar selain itu saya mendapatkan *Reward* dalam bentuk uang pertama baru 200 ribu lama-lama jadi 2 juta lebih.⁵¹

Ibu Rosdiana : saya baru gabung dibisnis PT. Natural Nusantara, baru 8 bulan saya sudah menikmati keuntungannya yang saya dapatkan. tetapi *Reward* yang saya dapatkan hanya sedikit perbulan nya sekitar 60 ribu sampai 200 ribu setiap bulan nya

⁴⁹ Ibu Mahda, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 28 Agustus 2019

⁵⁰ Ibu Nita Febrianti, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁵¹ Ibu Fitri, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

padahal saya selalu closing, kekurangan saya disini karena tidak bisa menarik member baru, Saya kurang kerja keras dalam memasarkan produk dan melebar luaskan anggota mitra baru, Dan menurut saya sudah sesuai dengan hukum Islam.⁵²

Sistem *Reward* Seperti ini penulis dapatkan dari hasil wawancara mitra PT. Natural Nusantara yang tidak serius menjalankan bisnis ini sebagaimana yang dikemukakan beberapa Mitra PT. Natural Nusantara yang tidak serius menjalankan yaitu :

Ibu Andi Ratna, saya bergabung dari tahun 2019, saya bergabung hanya ingin mendapatkan harga murah dan sebagai pemakai tidak menjalankan bisnis ini PT. Natural Nusantara ini. Karena saya tau manfaat produk nya yang begitu bagus.⁵³

⁵² Ibu Rosdiana, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁵³ Ibu Andi Ratna, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

Ibu Melfin, saya bergabung pada tahun 2018, saya bergabung hanya ingin menjalankan bisnis PT. Natural Nusantara tetapi saya kurang aktif dalam mempromosikan produk PT. Natural Nusantara sedangkan dalam menjalankan bisnis ini harus punya mutu dan kemauan.⁵⁴

Sri Wahyuni saya bergabung di PT. Natural Nusantara dari tahun 2019, saya bergabung karena ingin mendapatkan harga murah dari produk PT. Natural Nusantara ini agar saya dapat membeli semua produk-nya.⁵⁵

Ibu Ervina, saya bergabung dari tahun 2019, saya bergabung hanya ingin mendapatkan harga murah dan sebagai pemakai tidak menjalankan bisnis ini PT. Natural Nusantara ini. Karena saya tau manfaat produk nya yang begitu bagus.⁵⁶

Ibu Anisa Fitri, saya bergabung pada tahun 2018, saya bergabung hanya ingin menjalankan bisnis PT. Natural Nusantara tetapi saya

⁵⁴ Ibu Melfin, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁵⁵ Ibu Sri Wahyuni, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

⁵⁶ Ibu Andi Ratna, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

kurang aktif dalam mempromosikan produk PT. Natural Nusantara sedangkan dalam menjalankan bisnis ini harus punya mutu dan kemauan.⁵⁷

Penulis mewawancarai 30 mitra PT. Natural Nusantara di Kota Palu, dari hasil wawancara tersebut ada 26 mitra PT. Natural Nusantara yang tidak dirugikan karena *Reward* yang mereka terima sudah sesuai yang mitra harapkan dan ada juga 4 orang mitra yang tidak serius menjalankan bisnis PT. Natural Nusantara . Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa sistem *Reward* yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hukum Islam karena yang dibawahnya tidak dirugikan dan tetapi kalau dilihat disisi baik nya disini dari kerja kerasnya mitra PT. Natural Nusantara agar bisa mendapatkan *Reward* tersebut.

⁵⁷ Ibu Anisa Fitri, Mitra Tertinggi, PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur, Hasil Wawancara 19 Agustus 2019

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur ini sudah sesuai dengan hukum Islam terbagi kepada Dua Sistem :

a. Para mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur. Sistem *Reward* sudah sesuai dengan hukum islam. Mitra PT. Natural Nusantara bekerja keras dalam penjualan dan mencari mitra baru yang lebih luas. Dan perusahaan telah menyediakan sesuai kerja keras seorang mitra PT. Natural Nusantara

b. Para Mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu timur

Kebanyakan *Upline* memberikan poin sesuai penjualan *Downline*. Setiap *Upline* memberikan semangat dan mengajarkan *Downline* nya agar lebih meningkatkan penjualan nya selain itu seorang *Upline* memberikan saran agar *Downline* bisa menyetok produk sendiri dan diberikan dengan harga dibawah harga anggota sehingga *Downline* nya mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi.

2. Sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur Ditinjau Dalam Hukum Islam ialah sistem reward dalam bidang bisnis MLM apa bila sesuai dengan hukum islam tidak merugikan orang lain sudah dikemukakan dalam bab 2 syarat dan rukun sistem *Reward*. Namun , pada sistem *Reward* produk PT. Natural Nusantara sudah sesuai dengan hukum islam karena sistem

Reward telah di sediakan *Reward* sehingga perusahaan tidak menjajikan saja disini ada produknya yang langsung di jual. dengan kerja keras untuk mencari anggota agar bisa mencapai *Reward* yang akan disediakan perusahaan..

2. Saran

1. Hendaknya PT. Natural Nusantara sistem *Reward*, seorang

Upline lebih memberikan motivasi terhadap *Dowline* agar mereka lebih semangat dan tidak merasa di rugikan.

2. Hendak mitra PT. Natural Nusantara Cab. Palu Timur harus memberikan saran, ajaran yang bermanfaat bagi mereka agar lebih sukses kedepan nya. Dan bisa seperti Mitra PT. Natural Nusantara lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aedy Hasan, *Teori Dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Prespektif Islam*, Yogyakarta :Graha Ilmu, 2011.
<https://Universitas Sumatera Utara. Kampus/uins/Sistem Penghargaan diakses 18 februari 2019.id.com>
- Edwin Mustafa, Nasution, Budi Setyanto, Nurul Huda, Muhammad Arief Mufraeni, *Bey Safta Utama Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* Jakarta: Prenda Media Group, 2007.
- Mustafa Edwin Nasution, Budi Setyanto, Nurul Huda, Muhammad Arief Mufraeni, *Bey Safta Utama Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenda Media Group, 2007), Hlm. 15.
- Irianto Jusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), H.67
- Ibid, h.67
- Muhammad „Abdul Qadir Ahmad „Atha, *Tsubulus Salam Syarah Bulughal Maram min Jam”i Adillatul Ahkam*, Juz 3,.hlm. 156.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perushaaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 89
- Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), Hl. 69
- Ibid, hl. 69
- Irianto Jusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendeki, 2001), hal. 67
- et, al Gibson. *Organisasi , perilaku, struktur dan proses*, (jakarta: erlangga , 1997), hal. 176-177
- Syafe’ I Rachmat, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Sinar Baru Algensido, 1994), Hal. 304
- Suryabrata Sumadi, *Metodologi Penelitian*, (Cet.23 Jakarta : PT RajaGrafindo, 2013) h.75
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Resears*, (Yokyakarta: Fakultas Psikologi UGM, t,th), h.42
- Hadi Amirul dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, cet. I; (CV. Pustaka Setia, 1998) h.110
- Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. X; (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2000) h.103
- Suprayogo Imam, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Banding: PT. Remaja Rosdakarya,2000) h.194
- Suharsimi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2001), H.67
- Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan”ani, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, Jilid 2, (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), hlm. 525