

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat dikatakan belum maksimal jika diukur hanya melalui ukuran kehadiran ASN. Dalam lingkaran manajemen keefektifan kerja, perlu diakui, bahwa kehadiran fisik saja tidak mencerminkan sepenuhnya kontribusi dan produktivitas seorang ASN. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan berbasis hasil untuk mengukur efektivitas kinerja, yang mencakup evaluasi kualitas pelayanan publik, pencapaian target kerja, kemampuan inovasi, serta penerapan prinsip tata kelola yang baik. Sebuah sistem penilaian yang komprehensif dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kontribusi ASN dalam mendukung pembangunan dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk Dapat meningkatkan keefektifan kerja, pada Kementerian Agama terdapat sistem pemberian tunjangan kinerja yang secara ideal dapat dijadikan sebagai indikator peningkatan kinerja sehingga penilaian yang komprehensif dapat menjadi dasar yang lebih adil dan transparan untuk menentukan besaran tunjangan yang diberikan kepada ASN berdasarkan hasil kinerja. Penilaian yang mencakup berbagai aspek kinerja, seperti keberhasilan dalam mencapai target kinerja, inovasi dalam tugas-tugas yang diemban, partisipasi dalam peningkatan layanan publik, dan kepatuhan terhadap prinsip tata kelola yang baik, dapat memberikan dasar yang lebih kuat untuk menentukan nilai kontribusi individu.

Pemberian tunjangan kinerja yang terkait erat dengan hasil kinerja yang nyata dapat menjadi insentif bagi ASN untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya. Dengan demikian, tidak hanya kehadiran fisik yang menjadi penentu, melainkan pencapaian hasil yang memberikan dampak positif bagi pelayanan publik dan pembangunan masyarakat. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen kinerja yang modern, yang menekankan pada pengembangan potensi individu dan pencapaian hasil yang berkualitas. Dengan pemberian tunjangan kinerja yang berdasarkan penilaian kinerja yang komprehensif, diharapkan ASN akan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan berkontribusi secara lebih efektif terhadap pembangunan dan kepentingan masyarakat.

Pada tahun 2023 semester satu tercatat telah ada 4,38 juta ASN di seluruh Indonesia dengan berbagai tugas yang beragam. Kuantitas ASN di Indonesia jika ditilik dari pada tahun-tahun sebelumnya kian bertambah dan seringkali kuantitas ASN tersebut berkaitan dengan berbagai tunjangan yang menjadi sumber pelaksanaan manajemen kerja yang efektif dalam penegakan disiplin kerja.¹ Ada berbagai tunjangan yang diberikan kepada ASN, seperti Tunjangan Kinerja (baca: Tukin), Tunjangan Jabatan, Tunjangan Keluarga, Tunjangan Pangan dan lain sebagainya. Untuk Tukin sendiri, khususnya di dalam lingkungan Kementerian Agama, diberikan melalui ketepatan waktu dan kehadiran ASN di Unit Kerja tempat mereka bekerja.

¹ Isabela Luisa R.S Klau, *“Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban Untuk Mencapai Sasaran Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur”*, (Skripsi, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020).

Indeks profesionalitas ASN (IP ASN) sebagai pengukuran dari profesionalitas ASN di Indonesia yang tersusun kriterianya dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 menuntut ASN memiliki kinerja yang dapat diukur, salah-satunya adalah dengan ukuran kedisiplinan.² Dimensi dari kedisiplinan dalam hal ini memberikan penekanan pada ASN untuk menaati kewajiban dan larangan yang dapat berdampak pada kinerja instansi. Tidak tanggung-tanggung, dalam peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 memberikan berbagai level sanksi untuk ASN yang melanggar kedisiplinan, dari sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang sampai sanksi disiplin berat.

Penilaian kinerja dalam hal manajemen kerja ASN sebagaimana tertuang dalam Pasal 55 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur lini-lini krusial seperti penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengembangan karier, penilaian kerja, penghargaan, disiplin pegawai, perlindungan dan lain sebagainya. Perlu digaris bawahi bahwa penilaian kinerja ASN yang diatur dalam Pasal 78 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. penilaian kinerja diukur melalui sistem prestasi dan sistem karir. Untuk pengukuran kinerja ASN sendiri dapat dipahami dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pada Pasal 41 ayat (5) tentang Administrasi PNS.

Lebih lanjut, dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN dalam membentuk tanggung jawab kerja sebagai bagian untuk memperkuat produktivitas dijelaskan

² Raimah and Irwanto, "Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil UIN Antasari Banjarmasin," *Administratus-Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol. 1 No. 1 (2020). h. 70.

dengan beberapa pasal yang mengutamakan pengembangan budaya kerja, peningkatan kinerja dan membentuk perencanaan, pelaksanaan dan monitoring evaluasi pelaksanaan kinerja. Seringkali hambatan dalam kinerja untuk mempraktikkan adalah minimnya tanggung jawab dan etos kerja. Beralih pada Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, memberikan penekanan secara teoritis mengenai budaya inovatif ASN dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kerja di insititusi pemerintahan.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah, khususnya yang tertuang dalam Pasal 36 terdapat penetapan pengelola kinerja dengan materi penjelasan mengenai peran, hasil dan tanggung jawab sesuai dengan rencana pencapaian organisasi. Hal ini bersinggungan dengan faktor kedisiplinan. Pada level praktis, kedisiplinan bagi ASN tidak dimunculkan dengan adanya berbagai aturan-aturan yang mengikat, artinya ASN bukanlah kelompok yang dapat dikekang dengan aturan-aturan kantor yang baku. Sebab, cara pemerintah melalui berbagai undang-undang yang telah diterbitkan seringkali menyiasati adanya faktor ketidakdisiplinan, kurangnya tanggung jawab dan merosotnya kinerja organisasi dengan menetapkan aturan-aturan yang tidak relevan. Cara untuk menyiasatinya dengan melakukan pendekatan pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus maupun berbagai penataran yang membentuk kesadaran ASN untuk melakukan kerja-kerja yang sesuai dengan target dan sasaran organisasi. Terkait adanya pelatihan, sosialisasi, dan berbagai alternatif lain untuk mendongkrak produktivitas dapat dilihat dalam Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada pengembangan kinerja pegawai, pemenuhan ekspektasi pimpinan, dialog, pencapaian kinerja organisasi dan hasil capaian kinerja pegawai.

Jika ditakar secara objektif, kedisiplinan dalam versi ASN berbeda dengan kedisiplinan pada umumnya. Kedisiplinan pada ASN diukur melalui capaian kinerja, terjalannya kerja-sama dan lain sebagainya. Sedangkan, dalam konsep umum kedisiplinan diasosiasikan dengan aturan-aturan tata krama dan etika sosial. Hal ini memunculkan sistem bahwa jika ASN dituntut untuk mampu meningkatkan kerja dan melakukan inovasi, maka perubahan atau reformasi yang pertama kali dibenahi adalah keterlibatan atasan secara langsung dalam membentuk tata kelola sumber daya manusia dalam organisasinya.

Di lain sisi, jika terdapat adanya kinerja yang mencapai target organisasi maka akan diperkuat kembali dengan pemberian insentif sesuai dengan Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan pemberian penghargaan dan/atau insentif. Hal ini cukup meyakinkan mengingat bahwa ASN memiliki capaian kerja yang cukup banyak dalam bentuk pelayanan publik. Sehingga, organisasi sektor publik saat ini lebih menekankan pada inovasi pelayanan ketimbang memberikan penekanan pada kedisiplinan dalam bentuk ketepatan waktu, kehadiran dan berbagai kedisiplinan normatif lainnya sebagaimana dalam ide yang tertuang pada Permen PAN & RB Nomor 7 Tahun

2021. Namun demikian, bukan berarti bahwa kedisiplinan normatif tidak memiliki signifikansi yang fundamental dalam menciptakan produktivitas kerja ASN.³

Pada Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama, profesionalitas ASN/PNS diukur dengan melihat kehadiran ASN sebagai kriteria dari capaian kinerja. Pada pasal 4 dan 5, dijelaskan bahwa capaian kinerja mencakup dua hal yakni kehadiran kerja dan capaian kinerja pegawai sesuai dengan kelas jabatan. Dalam PMA Nomor 11 tahun 2019 ini mengukur kedisiplinan kerja PNS di instansi Kementerian Agama melalui kehadiran dengan ancaman pengurangan TUKIN jika tidak hadir masuk kerja dengan persentase 3%, terlambat, pulang lebih awal atau tidak tercatat dalam rekam kehadiran. Pada beberapa praktik keseharian di dalam tubuh instansi Kementerian Agama (Kemenag) sendiri hal ini menjadi polemik yang cukup ambigu, seperti kesalahan sistem rekam kehadiran dan kemungkinan dari manipulasi kehadiran.

Tunjangan kinerja secara ideal diberikan untuk meningkatkan capaian kinerja, meningkatkan motivasi pegawai, memberikan penghargaan dari prestasi kinerja pegawai, tercapainya target, meningkatkan produktivitas pegawai dan mengakomodir prinsip-prinsip manajemen yang memperlakukan pegawai sebagai aset yang substansial dalam ketercapaian instansi.⁴ Kehadiran sebagai bentuk daripada pemberian Tunjangan Kinerja menjadi masalah sebab terjadinya pengawasan yang menekan pekerja. Penekanan dalam budaya organisasi selalu

³ Haira Zulfia and Aldri Frinaldi, "Urgensi Penerapan Budaya Inovasi Bagi ASN Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi," *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies* 7 (1) (2023).

⁴ Sri Hartini and Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Medan: Sinar Grafika, 2017), h. 42.

berdampak negatif, sebab adanya pemaksaan dan pembatasan ruang gerak pegawai untuk berinovasi dan menghalangi pegawai untuk melakukan kerja-kerja yang lebih substansial.⁵ Pada fenomena yang terjadi, pegawai dalam lingkungan Kementerian Agama yang hendak ingin mendapatkan Tunjangan Kinerja tak perlu berinovasi dalam bekerja, melainkan hanya dengan cukup kehadiran yang sesuai dengan aturan instansi saja.⁶

Dengan kehadiran yang menjadi alat ukur disiplin di tubuh instansi Kementerian Agama, pada hukum Islam hal ini disebutkan dalam berbagai analisa *mu'amalah*, seperti dalam asas *Tabadulul Al-Manafi'*.⁷ Meskipun *tabadul al-manafi'* selalu digolongkan pada asas jual-beli, namun sebenarnya *tabadul al-manafi'* adalah spirit dalam pemindahan hak atas dasar azas manfaat yang diberikan.⁸ PNS adalah pekerja yang selain mempunyai kewajiban juga mempunyai hak, hak dalam salah-satunya adalah upah yang adil. Paradigma mengenai upah yang adil tidak melulu dilihat dari kelas pekerjaan, melainkan sejauh mana pekerja memberikan manfaat bagi organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Asas *tabadul al-manafi'* juga dapat dipahami sebagai etika dalam memberikan upah (baca: manfaat) kepada pekerja dan manfaat produktivitas pada instansi. Asas *tabadul al-manafi'* umumnya dalam konteks pekerja dan instansi/organisasi seperti upah yang sebanding dengan kontribusi, keseimbangan

⁵ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2018), h. 59.

⁶ Tjahjono and Riniarti, "Evaluasi Kadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPS DIY," *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19. No 2 (2015): 124-131.

⁷ Ghufron Mas'adi, *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 57.

⁸ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif," *Az-Zarqa* Vol. 9 No. 2 (2017).

antara pemberi dan penerima manfaat, transparansi penentuan upah atau tunjangan dan keadilan dalam pendistribusian keuntungan.

Penilaian kinerja dalam lingkungan instansi pemerintah pada ASN umumnya bertujuan sebagai penjamin mutu dan pembinaan ASN untuk lebih produktif dalam melaksanakan kerja. Secara umum, pengaturan mengenai penilaian kinerja ASN tersusun dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN mengenai penilaian kinerja yang mencakup objektivitas kerja, keterukuran, partisipatif, akuntabilitas dan transparansi. Ditambah lagi dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 mengenai Disiplin PNS yang memuat berbagai struktur kerja yang ada dalam lingkungan institusi pemerintah.⁹ Pasal tersebut juga tidak tanggung-tanggung dalam memberikan penekanan pada disiplin ASN, adanya kualifikasi ada pelanggaran yang langsung diperiksa oleh atasan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

ASN di Kota Subulussalam Aceh khususnya ASN di Kantor Kemenag Kota Subulussalam dalam konteks kedisiplinan mengutamakan adanya absensi hadir yang teratur. Artinya, tidak boleh ada ASN yang terlambat atau pulang lebih dulu sebagaimana ketentuan disiplin yang telah dibentuk dalam PMA Nomor 11 tahun 2019. Namun demikian, kedisiplinan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021, kedisiplinan, apabila diperas lagi bukan hanya terpatok pada kehadiran, melainkan juga termasuk peningkatan profesionalisme, kode etik, tanggung-jawab, komunikasi yang efektif dan pendekatan pembinaan

⁹ Raimah and Irwanto, *Implementasi Peraturan*, h. 78.

yang diawasi langsung melalui sistem pengawasan internal maupun eksternal.¹⁰ Memang, pada banyak kasus yang telah menjadi fenomena umum, banyak oknum ASN yang tidak hadir di instansi, ataupun yang membolos. Akan tetapi, penerapan sistem kerja yang dievaluasi berdasarkan kehadiran (yang berdampak pada Tunjangan Kinerja) tidak menjadi jaminan peningkatan mutu pelayanan dalam instansi pemerintah.

Berdasarkan dari penjabaran masalah yang telah penulis sebutkan di atas, penelitian tentang tinjauan yuridis PMA Nomor 11 tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Kementerian Agama menurut prinsip hukum islam berdasarkan asas *tabadul al-manafi* (pertukaran manfaat).

B. Perumusan Masalah

Dari pembahasan di atas, maka penulis merangkum beberapa poin rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana standar capaian kinerja ASN Kemenag Kota Subulussalam terkait pemberian tunjangan kinerja pada PMA Nomor 11 Tahun 2019?
2. Bagaimana standar capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 ditinjau dari asas *tabadul al-manafi*?
3. Apakah standar capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 sudah sesuai dengan perkembangan Peraturan Perundang-Undangan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini terfokus pada beberapa poin, diantaranya adalah:

¹⁰ *Ibid.*

1. Untuk mengetahui standar capaian kinerja ASN Kemenag Kota Subulussalam terkait pemberian tunjangan kinerja pada PMA Nomor 11 Tahun 2019.
2. Untuk mengetahui standar capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 ditinjau dari asas *tabadul al-manafi*'.
3. Untuk mengetahui standar capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 sudah sesuai dengan perkembangan Peraturan Perundang-Undangan.

D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini kegunaan yang diharapkan dari ini bagi berbagai pihak adalah sebagaimana berikut:

1. Praktisi Hukum:

Penelitian ini kiranya memberikan manfaat bagi praktisi Hukum Islam dalam mengembangkan kajian keilmuan hukum pada bidang pekerja di instansi pemerintah atau organisasi swasta, sehingga dari berbagai fenomena dari kesetaraan hak dan kewajiban pekerja dapat menemui solusi yang tepat dalam konteks kepastian hukum pekerja di Indoensia, khususnya ASN (Aparatur Sipil Negara). Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan meningkatkan pemahaman mengenai penerapan prinsip-prinsip Hukum Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta mendukung upaya harmonisasi antara peraturan perundang-undangan nasional dan prinsip-prinsip syariah dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan.

2. Pengembangan Kebijakan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang signifikan pada kebijakan publik terkait kewajiban dan hak yang diberikan kepada ASN di instansi pemerintah. Dengan data dan analisis yang mendalam, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berguna bagi pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif, adil dan bermanfaat.

Jika penelitian menemukan bahwa pemberian tunjangan kinerja tidak efektif, hal ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk merevisi atau menyusun kebijakan yang lebih optimal. Temuan ini akan membantu dalam menyesuaikan mekanisme tunjangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kinerja ASN, serta memastikan bahwa kebijakan tersebut mendukung tujuan pengembangan dan kesejahteraan pegawai dan kebermanfaatan bagi instansi pemerintah secara menyeluruh.

3. Peningkatan Efektivitas Organisasi:

Penelitian ini pun memiliki tujuan untuk memberikan paradigma mutakhir dalam menekankan pentingnya produktivitas kerja bagi PNS, di mana Tunjangan Kinerja (baca: Tukin) menjadi variabel utama dalam motivasi pekerja di instansi pemerintah. Dengan mengkaji bagaimana Tukin mempengaruhi kinerja dan motivasi, penelitian ini berusaha menawarkan pendekatan baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja ASN serta kinerja organisasi.

Diharapkan aspek ini memberikan pandangan alternatif yang berguna untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi instansi pemerintah. Dengan

memahami bagaimana tunjangan kinerja berperan dalam memotivasi pegawai, diharapkan instansi pemerintah dapat lebih responsif dan peka terhadap kebutuhan pekerja, sehingga kebijakan dan strategi yang diterapkan menjadi lebih tepat sasaran dan berdampak positif bagi seluruh pihak.

4. Kontribusi terhadap Literatur Akademis:

Penelitian ini dapat menjadi pendorong kemajuan akademis dalam penelitian dan diseminasi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum Islam. Dengan mengkaji aspek hukum dan asas pekerja yang memberikan manfaat (*tabadul al-manafi'*), penelitian ini berpotensi memperluas pemahaman tentang aplikasi prinsip-prinsip syariah dalam konteks ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada disiplin ilmu sosial lainnya, seperti manajemen dan administrasi publik. Dengan menghubungkan teori hukum Islam dengan praktik manajerial dan administratif, penelitian ini menawarkan pandangan yang lebih holistik mengenai bagaimana prinsip-prinsip syariah dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Sebagai sumber referensi, penelitian ini berpotensi memperkaya wawasan mengenai pengembangan ilmu hukum Islam. Dengan menyediakan analisis yang mendalam tentang topik yang serupa atau fenomena yang sama, penelitian ini dapat menjadi acuan penting bagi penelitian lanjutan dan diskusi akademis di bidang hukum Islam serta disiplin terkait.

E. Kajian Terdahulu

Dalam memulai penelitian ini, penulis melakukan berbagai pembacaan pada penelitian terdahulu dari berbagai temuan-temuan karya ilmiah yang sah, khusus mengenai hukum pekerja dalam Islam dan implementasi hukum terkait pegawai institusi negara dalam kajian *fiqh* maupun pendekatan sosial. Dengan demikian, kiranya penelitian ini memberikan penemuan mutakhir dalam menganalisa kedisiplinan dan keadilan dalam situasi hubungan pekerja dan institusi.

Pada kebijakan Tunjangan Kinerja atau bonus tambahan umumnya dalam institusi pemerintah sebagaimana dalam penelitian Eva Susanti dalam tesis berjudul “*Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir (Berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 20 Tahun 2020)*”¹¹ menjelaskan bagaimana implementasi pemberian ‘bonus’ kepada pegawai dalam hal efektivitas kerja. Namun demikian, perbedaan dari penelitian yang penulis laksanakan adalah dalam hal penekanan pada aspek capaian kinerja yang diukur hanya pada kedisiplinan (baca: kehadiran) pegawai. Pemberian bonus dalam institusi pemerintah memang merupakan hal yang umum untuk menggenjot produktivitas pegawai. Pemberian bonus yang mengacu pada PMA Nomor 11 tahun 2019 berpatok pada kehadiran sebagai poin utama, hal ini yang menjadi kajian awal dalam menelaah efektivitas pekerja dan efisiensi implementasi aturan, serta melihat kembali secara umum tujuan hakiki

¹¹ Eva Susanti, “*Evaluasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir*”, (Tesis, Pekanbaru, Universitas Islam Riau, 2022), h. 113.

dari pemberian Tunjangan Kinerja atau TPP sebagaimana diteliti oleh Eva Susanti dalam tesisnya pada Universitas Islam Riau.

Secara umum mengenai kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil menjadi pusat perhatian dalam berbagai penelitian mutakhir. Raimah dan Irwanto melakukan penelitian terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dalam amatan tersebut banyak sekali PNS yang kurang disiplin.¹² Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Isabella Luisa Ri'u Seran Klau berjudul "*Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban Untuk Mencapai Sasaran Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur*" terkait adanya Pegawai Negeri Sipil yang belum maksimal dalam menerapkan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹³ Beralih kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga belum banyak membuahkan hasil terkait kedisiplinan PNS, hal ini diungkapkan April Rio dan Fakhris Lutfianto Hapsono yang memotret masih banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan dalam tindak-laku PNS, seperti kurang disiplin soal kerja, minimnya kesadaran dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan sebagainya.¹⁴

Dari fenomena di atas serta penelitian yang melengkapi analisa di dalamnya, muncul berbagai aturan mengenai kinerja ASN pada instansi-instansi

¹² Raimah and Irwanto, *Impelementasi Peraturan*.

¹³ Klau, "*Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban Untuk Mencapai Sasaran Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur*", (Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020), h. 128.

¹⁴ April Rio and Fakhris Lutfianto Hapsono, "*Efektivitas Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*", *Qiyas : Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan* Vol. 7 No, 1 (2022).

yang berbeda. Terkhusus dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Subulussalam Aceh, para ASN diikat dalam PMA Nomor 11 tahun 2019 untuk melaksanakan kinerja yang berdampak pada pemberian tunjangan kinerja. Hal ini belum terdapat dalam penelitian terbaru, pun demikian bentuk hukum Islam yang muncul dalam hal ini ada pada beberapa hukum pekerja dalam Islam. Dalam penelitian Ika Novi Nur Hidayati berjudul “*Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*” menyoroti hukum-hukum Islam seperti *Ijarah al-'amal*, kepemilikan harta oleh *musta'jir* dan *ajir*.¹⁵ Islam memberikan penjelasan hukum terkait hubungan yang mengikat antara pekerja dan pengupah dalam *ijarah al-'amal*. Pada dasarnya, menjalankan *ijarah al-'amal* adalah memberikan upah yang layak dan adil, namun hal itu tentu tidak mudah. Nilai ditentukan oleh berbagai hal, salah-satunya adalah manfaat yang dihasilkan oleh produk/jasa/kerja. Dalam penelitian Ika Novi, upah dikaji dalam definisi *ijarah al-'amal* yang berlandaskan pada etika. Penulis mencoba memberi ukuran dari *ijarah al-'amal* yang bertumpu pada kebermanfaatannya atau dalam hukum Islam disebut sebagai asas *tabadul manafi*. Dalam penelitian Reni Rosari pada tesisnya yang berjudul “*Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan*” pun melihat adanya unsur efektivitas dalam pemberian tunjangan yang diukur melalui kinerja yang mencapai target kerja.¹⁶

¹⁵Hidayati, Ika Novi Nur (2017). “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*.” *Az-Zarqa* Vol. 9 No. 2.

¹⁶ Rama F.L Trisna and Reni Rosari, “*Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan*”, (Tesis, Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada, 2021).

F. Landasan Teori

1. Teori Kinerja

Kinerja mengacu pada pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang individu. Kinerja, dalam konteks prestasi kerja, mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya.¹⁷

Dalam buku mereka "Understanding Counterproductive Work Behaviour," Suyasa dkk mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk menetapkan, mengukur, mengevaluasi, memberikan umpan balik, dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan pemahaman ini, dapat dijelaskan bahwa manajemen kinerja harus dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif yang melibatkan karyawan, pemimpin, dan organisasi. Hal ini melibatkan pemahaman dan pengartikulasian kinerja dalam kerangka terstruktur dari tujuan, standar, dan kompetensi yang telah ditentukan sebelumnya yang disetujui oleh semua pihak yang terlibat.¹⁸

Suryani berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau derajat pencapaian individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan kegiatan, dibandingkan dengan potensi lainnya, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.¹⁹

¹⁷ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), h. 147.

¹⁸ Suyasa, dkk, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), h. 196.

¹⁹ Suryani, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bandung: Nilacakra, 2020), h. 87.

Kinerja ditentukan tidak hanya oleh tingkat usaha seseorang, tetapi juga oleh bakat mereka, termasuk pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan tingkat keterlibatan mereka dengan peran mereka. Kinerja seseorang secara signifikan dipengaruhi oleh aspek-aspek yang terkait dengan kemampuan mereka, termasuk motivasi, kesempatan, dan kinerja. Ini menyiratkan bahwa kinerja ditentukan oleh kombinasi kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Selama proses penilaian kinerja, pertanyaan umum yang muncul adalah "individu mana yang harus bertanggung jawab untuk melakukan penilaian?" Mengenai penilaian kinerja karyawan, cara umum meliputi evaluasi oleh atasan langsung, penilaian sejawat, dan penilaian diri. Metode alternatif untuk mengevaluasi kinerja karyawan bawahan meliputi penilaian oleh atasan langsung mereka, penilaian oleh rekan kerja, penilaian oleh komite, dan penilaian diri.²⁰

Indikator kinerja utama suatu perusahaan atau organisasi, yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalannya di masa sekarang dan masa depan, dapat diamati melalui banyak elemen penting:

- a. Kualitas, Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap kualitas kerja dan keunggulan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan mereka.
- b. Kuantitas, kuantitas yang dihasilkan diukur dalam satuan unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

²⁰ Ruky, S., Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 24.

- c. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas awal yang dilakukan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas selanjutnya.
- d. Efektivitas, Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku, untuk memaksimalkan hasil yang dicapai oleh setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- e. Kemandirian, Tingkatan seorang karyawan mengacu pada kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan mereka. Pada tingkatan ini, individu diharapkan untuk menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan: mengevaluasi kinerja karyawan, menentukan penghargaan yang sesuai seperti kenaikan gaji dan insentif, mendorong akuntabilitas karyawan, membedakan antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, membina komunikasi antara karyawan dan supervisor mengenai kemajuan pekerjaan, memperoleh umpan balik untuk meningkatkan desain pekerjaan dan lingkungan kerja, dan menggunakan penelitian seleksi sebagai kriteria untuk perencanaan sumber daya manusia dan keputusan karier.

Dalam Islam, kinerja atau pencapaian pekerjaan mengacu pada keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya.

Tingkat pencapaian yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya disebut sebagai "tingkat kinerja". Individu yang secara konsisten mencapai tingkat yang lebih tinggi terkadang disebut sebagai individu yang produktif. Di sisi lain, individu yang tingkatnya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan dianggap tidak produktif atau berkinerja rendah. Ayat (19) dalam surat Al-Ahqaaf dalam Al-Qur'an mengandung pesan ilahi dari Allah SWT:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَقِّبَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan perbuatannya. Oleh karena itu, jika seseorang secara konsisten melaksanakan tugasnya secara efektif dan menunjukkan kinerja yang terpuji bagi organisasinya, maka ia akan memperoleh hasil yang baik dan menghasilkan keuntungan bagi organisasinya.

2. Teori Hukum Imbalan Adil (*Fair Compensation Theory*)

Teori hukum secara formal yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hukum imbalan adil (*fair compensation theory*) yang secara definisi artinya memberikan upah berdasarkan pada keadilan pemberian upah dari hasil kerja yang telah dilakukan. Dalam tulisan Reed C. Lawlor berjudul "*The*

Public Interest: Government Patent Policy and Equity”²¹ menuliskan bahwa teori ‘*fair compensation*’ adalah prinsip yang harus dilakukan oleh pemerintah dengan memberikan bayaran yang sesuai dari hasil kerja pegawai yang diperkuat oleh regulasi. Apabila menengok ke dalam landasan konstitusional negara Indonesia yaitu Pancasila dan UUD 1945 akan ditemukan bahwa pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3 yang menjelaskan adanya; asas manfaat, asas usaha bersama dan kekeluargaan, asas demokratis, asas keterbukaan, asas adil dan merata, asas kemitraan kerja, asas keterpaduan dan terakhir asas non diskriminasi. Secara umum, Undang-undang di atas tersebut memberikan perlindungan pada hak pekerja dalam hal pengupahan atau imbalan yang adil.

Dalam undang-undang upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja di sini mencakup keseluruhan pekerja/buruh yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, Pasal 1 ayat 30. Namun dalam penafsiran umum, upah disebut sebagai kemampuan untuk membayar nilai pekerja. Terlebih lagi, ASN yang sejatinya juga adalah buruh mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai tanggung jawab dan hasil daripada kewajiban tersebut harus dibayar sesuai dengan sistem pengupahan yang baku sesuai standar capaian institusi masing-masing. Adapun hak ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas

²¹ Reed C Lawlor, “The Public Interest: Government Patent Policy and Equity,” *American Bar Association Journal* 47 (10) (1961).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu:

- a. Setiap PNS berhak memperoleh gaji yang layak dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Gaji tersebut harus menjadi pendorong produktivitas dan kesejahteraan PNS (Pasal 7).
- b. Setiap PNS berhak memperoleh cuti (Pasal 8).
- c. Apabila PNS mengalami kecelakaan saat menjalankan tugasnya, berhak memperoleh pengobatan. Selain itu, apabila PNS mengalami cacat fisik atau mental akibat tugasnya dan tidak dapat menjalankan tugasnya, berhak memperoleh santunan. Apabila PNS meninggal dunia, berhak memperoleh uang santunan (Pasal 9).
- d. Apabila PNS telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, berhak memperoleh pensiun (Pasal 10).

Hak ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, terdiri dari:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi.

Pengaturan lebih lanjut mengenai Hak ASN, khususnya yang menyangkut Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas, dapat ditemukan dalam Pasal 79 dan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur ASN.

Pasal 91 Undang-Undang tersebut mengatur hak-hak yang terkait dengan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, sedangkan Pasal 92 mengatur tentang upaya perlindungan.

Selain itu, Pasal 69 Undang-Undang tersebut mengatur tentang pengaturan Pengembangan Kompetensi. ASN, selain memiliki hak, juga memiliki kewajiban sebagai bagian dari tugas moral dan kinerjanya sehubungan dengan hak yang diperolehnya. Kewajiban ASN meliputi semua tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, tugas PNS dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Tanggung jawab yang terkait dengan peran tertentu;
- b. Tanggung jawab yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan tertentu dalam peran tersebut; dan
- c. Tanggung jawab tambahan.²²

Penjelasan lebih lanjut mengenai tugas ASN dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengubah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang ini menguraikan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh ASN:

- a. Wajib menunjukkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).

²² Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1995), h. 103.

- b. Wajib menaati peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5).
- c. Wajib menjaga kerahasiaan keterangan pejabat dan hanya boleh mengungkapkan keterangan tersebut kepada orang yang berwenang sesuai dengan amanat undang-undang (Pasal 6).

Adanya imbalan yang adil sesuai dengan sistem kerja dengan bonus/tunjangan kinerja berdasar pada produktivitas pekerja. Hal ini disoroti oleh Robert Senser dengan buku berjudul *“Justice at Work: Globalization and the Human Rights of Workers”* (2019) yang melihat adanya pengaruh globalisasi dalam penambahan jam kerja dan target produktivitas yang ditekankan oleh institusi pemerintah maupun swasta.²³ Selebihnya teori ini juga mengusung sistem pemberian kompensasi dan fenomena kesetaraan pendapatan di dalamnya sebagaimana dalam analisa Oliver E. Williamson dalam bukunya *“The Economic Institutions of Capitalism”* (1998) yang meneliti bagaimana hukum berjalan untuk menjamin hubungan antara pekerja dan pengupah dalam struktur pengupahan.²⁴

Secara lebih terang, teori hukum imbalan adil tidak hanya melihat aspek keadilan dalam kerja dan upah, melainkan adanya keadilan distributif yang mengharuskan setiap organisasi/institusi memberikan tunjangan

²³ Robert Senser, *Justice at Work: Globalization and The Human Rights of Workers*, (United States: Xlibris, 2009), h. 163.

²⁴ Oliver Eaton Williamson, *The Economic Institutions of Capitalism*, (Boston: Free Press, 1998), h. 218.

berdasarkan pada kontribusi masing-masing pekerja.²⁵ Hal ini juga dalam analisa Kuncoro didukung oleh transparansi dan informasi mengenai kebijakan bonus/tunjangan, dasar hukumnya, dan kriteria yang adil di dalamnya.²⁶ Oleh karenanya, hal yang juga menjadi perhatian penuh adalah sistem pendorong bagi pekerja dalam konsep penghargaan dan kontribusi yang dimaksudkan memberi perhatian lebih pada pekerja yang telah mencapai target dalam produktivitas institusi/organisasi. Hal senada disampaikan oleh Thomas J. Steenburgh dan Michael Ahearne dalam bukunya “*Aligning Reward Systems in Organizations: The Development of an Instrument*” yang menyoroti bagaimana pemberian reward kepada pekerja sebagai bagian dari sistem kerja yang efektif dengan catatan apabila pemberian bonus memang sesuai dengan kriteria yang mendukung produktivitas kerja yang efektif dan efisien.²⁷

Dalam islam, kewajiban dan hak dalam bekerja menjadi suatu atensi khusus, dimana islam sendiri mengatur dengan jelas tentang kewajiban dan hak antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana dijumpai dalam firman Allah dalam Surah An-Nahl ayat (97) yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri

²⁵ Hidayati, *Pengupahan Dalam*.

²⁶ Methodius Riantoro Kuncoro, “*Evaluasi Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja (TPP) Terhadap Kinerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta*”, (Skripsi, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, 2020), h. 167.

²⁷ Klau, *Penegakan Disiplin*.

balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan.

Ayat ini menyoroti tentang pahala yang sama yang diterima oleh laki-laki dan perempuan, menekankan perlunya melakukan perbuatan baik dengan dasar keimanan. Ayat ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan manfaat, baik di dunia maupun di akhirat, kepada mereka, tanpa memandang jenis kelamin, yang melakukan perbuatan baik.²⁸ Istilah "amal saleh" mengacu pada perilaku apa pun yang bermanfaat bagi individu, keluarga, kelompok, dan umat manusia secara keseluruhan. Tindakan-tindakan ini sejalan dengan dalil-dalil rasional, ajaran Al-Qur'an, dan hadis. Dengan demikian, jelaslah bahwa individu yang mendedikasikan usahanya untuk pekerjaan, baik di dalam perusahaan maupun sebagai pekerja mandiri, dapat digolongkan sebagai tindakan yang berbudi luhur, karena mereka berkontribusi pada kesejahteraan mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat yang lebih luas, selama tindakan mereka sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.

Islam menganjurkan kesetaraan dalam kompensasi untuk pekerjaan yang sama, memastikan bahwa individu diberi penghargaan berdasarkan prestasi mereka dengan cara yang adil dan pantas, sesuai dengan protokol yang ditetapkan dan sesuai dengan hukum syariah. Pada dasarnya, setiap pertukaran komoditas atau layanan antara dua orang akan menghasilkan imbalan. Dalam fiqh mu'amalah, pertukaran barang dengan uang disebut sebagai *śaman*, sedangkan pertukaran uang dengan tenaga manusia disebut

²⁸ Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: Lentera Hati, 2007), h. 219.

sebagai ujah. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan pada dasarnya terlibat dalam transaksi di mana mereka menyediakan layanan intelektual atau fisik dengan imbalan kompensasi moneter.²⁹

Abdurrahman Al-Maliki menyatakan bahwa upah adalah pembayaran atas jasa yang diberikan melalui kerja, dan pembayaran ini ditentukan berdasarkan nilai jasa tersebut di seluruh pasar.³⁰ Penentu utama upah adalah nilai manfaat yang diperoleh dari kerja pekerja, terlepas dari apakah manfaat tersebut memenuhi kebutuhan mereka secara memadai. Hal ini karena manfaat berfungsi sebagai objek pertukaran, sedangkan energi yang dikeluarkan hanya diarahkan untuk memperoleh keuntungan tersebut. Menurut pandangan dunia Islam, upah adalah imbalan yang diperoleh pekerja karena melakukan pekerjaannya secara efektif dan akurat. Imbalan ini dapat berupa kompensasi moneter di dunia saat ini, yang adil dan pantas, serta imbalan di akhirat. Islam menawarkan pandangan yang lebih holistik tentang upah karena mencakup aspek duniawi (seperti kekayaan materi) dan akhirat.

Konsep upah dalam Islam terkait erat dengan prinsip-prinsip dasar kegiatan ekonomi (muamalah) secara keseluruhan, khususnya prinsip-prinsip keadilan (al-'adl) dan moralitas (al-akhlak). Dalam ranah hukum ekonomi, penerapan keadilan memiliki arti penting tidak hanya dalam hal implikasi ekonomi dan hukumnya, tetapi juga dalam kaitannya dengan aspek teologis.³¹

²⁹ Anto, M.B. Hendrie, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), h. 224.

³⁰ Al-Maliki, Abdurrahman, *Politik Ekonomi Islam*, Terjemahan oleh Ibnu Sholah, dari *as-Siyasatu al-Iqtishadiyah al-Mutsala*, (Bangil: Al-Izzah, 2001), h. 143.

³¹ Nindin, Undang, *Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tesis, Yogyakarta: MSI UII, 2006), h. 72.

Keadilan dalam perbendaharaan Islam merupakan bentuk keadilan ilahi yang secara inheren terkait dengan moralitas. Keadilan ini berlandaskan pada prinsip-prinsip mutlak yang telah diwahyukan oleh Tuhan, dan merupakan kewajiban manusia untuk menerima dan menjunjung tinggi nilai-nilai ini. Oleh karena itu, semua perundang-undangan ekonomi harus mematuhi prinsip-prinsip moral yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.

Keadilan terkait erat dengan hak individu untuk mendapatkan perlakuan yang adil. Hak dan kewajiban terkait erat dengan kepercayaan, karena kepercayaan harus diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya. Akibatnya, undang-undang yang didasarkan pada kepercayaan harus dilaksanakan secara tidak memihak, tanpa disertai permusuhan atau karakteristik merugikan lainnya. Dari perspektif yang berbeda, hal itu memerlukan keseimbangan yang harmonis antara hak dan tanggung jawab, yang mencakup hak yang diperoleh oleh individu dan kewajiban terkait yang perlu dipenuhi.³² Prinsip upah dalam Islam secara hakiki berkaitan erat dengan konsep muamalah. Jika ditelaah secara mendalam, tampak jelas bahwa prinsip upah dalam muamalah harus berlandaskan pada prinsip ini:³³

a. Asas *Tabadul Al-Manafi'*

Asas *tabadul al-manafi'* menyatakan bahwa semua tindakan muamalah harus memastikan adanya manfaat dan keuntungan timbal balik bagi semua pihak yang terlibat. Prinsip ini merupakan perluasan dari prinsip

³² Qardhawi, Yusuf, *Fatwa-Fatwa Mutakhir*, alih Bahasa Al-Hamid Al-Husaini, dari *Fatawa Mu'ashirah*, Cetakan Pertama, (Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996), h. 736.

³³ Praja, S., Juhaya, *Filsafat Hukum Antar Madzhab-Madzhab Barat dan Islam*, Cetakan I, (Bandung: Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah, 2015), h. 247-248.

atta'awun atau mu'a'wanah, dengan tujuan untuk mendorong kerja sama di antara individu atau kelompok dalam masyarakat untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain demi tujuan kesejahteraan dan keuntungan bersama.

b. Asas Pemerataan

Prinsip kesetaraan mengandung makna penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalah, yang mengharuskan kekayaan tidak hanya terpusat di tangan segelintir orang. Akan tetapi, kekayaan harus didistribusikan secara merata di seluruh masyarakat, meliputi orang kaya dan orang miskin.

c. Asas '*an Tara'din* atau Suka Sama Suka

Prinsip ini merupakan perluasan dari gagasan kesetaraan. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap transaksi atau interaksi antara individu atau pihak harus didasarkan pada persetujuan sukarela dari masing-masing pihak yang terlibat.

d. Asas *Adamul Gurar*

Prinsip ini, yang dikenal sebagai '*an tara'din*, *adamul gurar*, merupakan perluasan dari gagasan bahwa dalam bentuk muamalah apa pun, tidak boleh ada gurar, yang mengacu pada penipuan atau tindakan yang membuat satu pihak merasa dirugikan secara tidak adil oleh pihak lain.

Prinsip ini memastikan bahwa kedua belah pihak dengan sukarela terlibat dalam transaksi atau memenuhi kewajiban mereka tanpa rasa dirugikan.

e. Asas *at-Birr wa al-Taqwa*

Prinsip ini menegaskan pentingnya muamalah yang termasuk dalam kategori kesepakatan bersama. Dinyatakan bahwa selama bentuk muamalah dan tukar-menukar manfaat dilakukan dalam konteks saling mendukung di antara individu, maka *al-birr wa al-taqwa*, yang berarti keutamaan dan ketaatan dalam berbagai manifestasinya, maka *al-birr wa al-taqwa* adalah keutamaan dan ketakwaan.

f. *Asas Musyarakah*

Prinsip musyarakah menghendaki agar setiap kejadian muamalah dicirikan oleh musyarakah, yakni interaksi yang saling menguntungkan antara pihak-pihak yang terlibat, yang tidak saja menguntungkan pihak-pihak yang terlibat, tetapi juga menguntungkan seluruh masyarakat atau umat manusia.

Dalam konteks kewajiban dan hak dalam bekerja, bila ditinjau menurut asas *taba'dulu mana'fi'* harus memberikan keuntungan dan manfaat bersama, maka tentu saja penentuan keuntungan dan manfaat harus berdasarkan proporsional dan transparansi atau jelas. Proporsional sebagaimana firman Allah dalam surah al-baqarah ayat (286), berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa

yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Pada hakikatnya, bagian ini menjelaskan balasan yang akan diperoleh seorang hamba atas semua perbuatannya selama ia hidup di bumi. Meskipun demikian, asas keadilan yang didukungnya dapat diperluas ke usaha manusia di dunia nyata, dengan memastikan bahwa pekerja diberi imbalan yang adil atas usaha mereka dan tidak ada pekerja yang diperlakukan tidak adil. Karyawan akan diberi imbalan berdasarkan tingkat produktivitas mereka dan sejauh mana kontribusi mereka terhadap keseluruhan proses produksi. Selain itu, pengusaha akan diberi imbalan berdasarkan investasi modal dan kontribusi mereka terhadap produksi kolektif, dengan memastikan bahwa setiap pihak menerima bagian yang sepadan dengan tingkat produktivitas mereka, dan tidak ada pihak yang mengalami kerugian.³⁴ Para ahli manajemen Barat menafsirkan konsep keadilan dalam upah sebagai prinsip kompensasi yang sama untuk pekerjaan yang setara, yang berarti bahwa karyawan menerima upah yang sama untuk melakukan pekerjaan yang sama. Ini menyiratkan bahwa jika beberapa orang melakukan tugas yang sama, remunerasi mereka juga harus sama.

Ketika menentukan upah pekerja, penting untuk mempertimbangkan kondisi perusahaan, karena Islam melarang memaksakan tuntutan kepada orang lain yang melebihi kapasitas mereka, karena ini akan menjadi tidak adil.

Transparansi dan kejelasan merupakan aspek penting dari kontrak ijarah.

³⁴ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*; Terjemahan oleh Dewi Nurjulianti, dkk., dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995), h. 297.

Salah satu syarat yang diperlukan untuk keabsahannya adalah kejelasan upah, termasuk waktu, jumlah, dan cara pembayaran. Nabi Muhammad, saw, menyatakan, "Orang yang mempekerjakan seorang pekerja harus mengetahui upah mereka." Demi keadilan, transaksi harus dilakukan dengan kejelasan dan transparansi. Dalam Islam, disarankan agar semua kontrak kerja didokumentasikan, termasuk rincian seperti durasi kerja, sifat pekerjaan, dan upah yang disepakati. Praktik ini membantu mencegah potensi masalah yang mungkin timbul di masa mendatang. Dalam Islam, upah ditentukan oleh prinsip keadilan dan gagasan kesejahteraan kolektif, yang memastikan bahwa semua pihak menerima bagian yang adil dari hasil bersama tanpa perlakuan tidak adil terhadap orang lain.³⁵ Gagasan tentang perlakuan yang adil penting tidak hanya dalam hal kompensasi, tetapi juga dalam bidang-bidang seperti perekrutan karyawan, promosi jabatan, dan situasi lain di mana manajer harus mengevaluasi kinerja satu karyawan dibandingkan dengan yang lain. Kejujuran dan keadilan sangat penting dalam situasi ini.³⁶

3. Teori Maslahah

Secara etimologis, frasa "maslahah" berasal dari kata "*al-masalih*" yang berarti "membawa kebaikan". Akan tetapi, jika diganti dengan istilah "*al-islislah*", maka maknanya adalah "mencari kebaikan". Istilah "maslahah" terkadang disertai dengan istilah "*al-mufateh*" yang berarti "sesuatu yang sesuai, tepat, dan sesuai dengan tujuannya".³⁷ Berdasarkan definisi ini, dapat

³⁵ *Ibid.* h. 296.

³⁶ Muhammad, *Etika Bisnis...*, h. 137.

³⁷ Umar, M., Hasbi, *Nalar Fiqh Kontemporer*, Cet. I, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h.112.

disimpulkan bahwa segala sesuatu yang memiliki keutamaan, baik untuk mendapatkan keuntungan, untuk meningkatkan keutamaan, maupun untuk mencegah kerusakan, disebut sebagai masalah.

Dalam kajian ushul fiqh, istilah "masalah" merupakan istilah teknis yang mengacu pada berbagai keutamaan yang dimaksudkan oleh syariat dalam menetapkan hukum bagi para penganutnya. Keutamaan tersebut meliputi pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, serta mencegah tindakan yang dapat merusak kelima keutamaan tersebut.³⁸

Masalah adalah pendekatan analitis yang digunakan oleh para ulama ushul untuk menyimpulkan hukum-hukum (*istinbat*) atas hal-hal yang tidak secara tegas disebutkan dalam Al-Qur'an dan hadis. Metode ini secara khusus mengutamakan komponen manfaat langsung. Masalah murrasa, sebagaimana didefinisikan oleh para ulama ushul fiqh, mengacu pada manfaat mutlak yang tidak disebutkan oleh hukum-hukum tertentu dalam syariat dan tidak memiliki justifikasi yang mendukung penerimaan atau penolakannya.³⁹

Menurut Imam al-Ghazali, masalah selalu diutamakan oleh para ulama ketika membahas berbagai masalah hukum Islam modern. Pengertian masalah mencakup penegakan tujuan-tujuan fundamental hukum (*maqasid syari'ah*), yang meliputi perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Karena itu, segala sesuatu yang menjamin lima prinsip tersebut (*ushul*)

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Abd. Wahab Khallaf, *Um Ushul al-Fiqhi*, (Jakarta: Majelis ATa li Indonesiyyin li al-Dakwah al-Islamiah, 1973), h. 116.

dianggap bermanfaat (masalah), sedangkan segala sesuatu yang lalai dalam menjalankan kelima prinsip tersebut dianggap membahayakan (*mafsadat*).⁴⁰

Masalah murlahah mengacu pada konsep kemaslahatan secara keseluruhan, yang meliputi tindakan-tindakan yang mendatangkan keuntungan dan mencegah kemungkaran, sebagaimana ditetapkan oleh syariat islam dalam arti luas. Teks-teks utama ajaran islam telah mengamanatkan perlunya menegakkan dan mengutamakan kemaslahatan ketika mengatur semua aspek kehidupan. Para pencipta *syara'* (Allah SWT dan Rasul-Nya) tidak mendiktekan bentuk dan kategori kemaslahatan tertentu. Oleh karena itu, kemaslahatan tersebut disebut murlahah, yang sama sekali tidak terbatas.

Jika kemaslahatan tersebut didukung oleh suatu *nash*, seperti pemeliharaan Al-Qur'an melalui penulisannya, perintah untuk mengajarkan literasi, atau jika ada *nash* yang mendukungnya, seperti kewajiban untuk menyebarluaskan ilmu, perintah untuk menggalakkan semua tindakan baik yang ditentukan oleh *syara'*, dan larangan untuk terlibat dalam segala bentuk kejahatan yang dilarang oleh syariat, maka jenis kemaslahatan ini disebut masalah mansus (kemaslahatan yang didukung oleh *nash*). Kategori kemaslahatan ini tidak mencakup masalah murrasa. Hukum masalah mansus hanya ditentukan oleh *nash* saja, bukan oleh pendekatan istislah.⁴¹

Hukum islam difokuskan pada peningkatan manfaat dan memprioritaskan penyesuaian hukum untuk meningkatkan kesejahteraan

⁴⁰ Al-Ghazali, Abi Hamid ibn muhammad, *al-Mustasfa min 'Ilm al-Ushul*, Jilid I-II, (t.t: Dar al-Fikr, t.th)

⁴¹ *Istislah* merupakan cara atau metode istinbhat yang diperselisihkan para Imam Mujtahid di antara mereka, ada yang mengakuinya dan ada pula yang menolaknya.

masyarakat. Prinsip dasarnya adalah bahwa hukum harus melayani kepentingan masyarakat. Kesejahteraan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, seperti masalah yang didasarkan pada perubahan kesejahteraan, masalah yang didasarkan pada keberadaan kesejahteraan menurut syariah, dan masalah yang didasarkan pada kualitas dan kepentingan kesejahteraan.

Mustafa asy-Syalabi, pemimpin ushul fiqh yang terhormat di Universitas Al-Azhar di Kairo, menjelaskan bahwa masalah, yang didasarkan pada perubahan kesejahteraan, dapat dikategorikan menjadi dua jenis berdasarkan perubahan tersebut. Pertama, *al-maslahah as-sabitah*, yang mengacu pada kesejahteraan yang langgeng, tetap konstan dan tidak berubah sepanjang masa. Misalnya, ada berbagai tugas keagamaan yang harus dipenuhi individu, termasuk shalat, puasa, zakat (pemberian amal), dan haji (ziarah). Kedua, *al-maslahah al-mutagayyirah* mengacu pada kesejahteraan yang bervariasi tergantung pada lokasi, waktu, dan badan hukum yang terlibat. Jenis kesejahteraan ini terkait dengan masalah muamalah dan adat istiadat, khususnya yang berkaitan dengan variasi praktik diet di berbagai daerah. Mustafa asy-Syalabi berpendapat bahwa tujuan pemisahan ini adalah untuk memberikan perbedaan yang jelas antara kesejahteraan yang dapat berubah dan kesejahteraan yang tidak dapat diubah.⁴²

Kemudian masalah berdasarkan keberadaan masalah menurut *syara'*, Mustafa asy-Syalabi membaginya kepada tiga macam yaitu: *al-*

⁴² Abdul Azis Dahlan et al, *Ensiklopedi Hukum Islam, Cet III*, (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1999), h. 1145.

masalah al-mu tabarah merupakan kemaslahatan yang mendapat dukungan oleh *syara'* baik jenis maupun bentuknya, yakni adanya dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut, misalnya tentang hukuman atas orang yang meminum minuman keras; *al-maslahah al-mulghah* kemaslahatan yang ditolak oleh *syara'* karena bertentangan dengan ketentuan *syara'*, seperti *syara'* menentukan bahwa orang yang melakukan hubungan seksual di siang hari dalam bulan ramadhan dikenakan hukuman memerdekakan budak, atau puasa selama dua bulan berturut-turut, atau memberi makan bagi 60 orang fakir miskin (HR Bukhari dan Muslim); dan *al-maslahah al-mursalah* kemaslahatan yang didukung oleh sekumpulan makna *nash* (ayat atau hadis), bukan oleh *nash* yang rinci, kemaslahatan yang keberadaannya tidak didukung *syara'* dan tidak pula dibatalkan (ditolak) *syara'* melalui dalil yang rinci. Kemaslahatan dalam bentuk ini terbagi dua yaitu kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan dari *syara'*, baik secara rinci maupun secara umum, dan kemaslahatan yang tidak didukung oleh dalil *syara'* secara rinci, tetapi didukung oleh makna sejumlah *nash*.⁴³

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah mengacu pada perolehan keuntungan, kesejahteraan, dan kepuasan bagi individu, yang biasa disebut sebagai *jalb al-manafi'* (perolehan manfaat). Dalam ranah hubungan kerja, individu yang terlibat dalam kegiatan yang terorganisasi, seperti pekerja dan pengusaha, memiliki sensasi kebaikan dan kesenangan secara langsung. Selain itu, ada perasaan kebaikan dan kesenangan berikutnya

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, 1984), h. 1109.

yang mungkin dialami setelah selesainya tugas, atau bahkan di hari-hari setelahnya, termasuk akhirat.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam menjelaskan penelitian ini secara rinci, penulis menyusun sistematika pembahasan penelitian ini berdasarkan pada Bab-bab yang terurai dari pendahuluan sampai kesimpulan/saran yang terdiri dari BAB I sampai BAB V.

BAB I/Pendahuluan adalah bab yang memuat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan secara awal mengenai masalah yang teridentifikasi untuk selanjut dirumuskan dalam poin-poin pertanyaan awal dalam penelitian, berikut dengan tujuan, kegunaan, kajian terdahulu, landasan teori yang digunakan dan sistematika pembahasan.

BAB II/Kajian Teoritis menjelaskan mengenai Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Kementerian Agama, Asas *Tabadul Al-Manafi'* mulai pengertian, jenis-jenis dan aspek dasar penjelasan mengenai teori hukum dalam menentukan bagaimana cara menakar capaian kinerja yang bermanfaat bagi para pihak perbandingan dengan PMA Nomor 11 tahun 2019. Paradigma dan Orientasi Pemberian Tunjangan Kinerja. Kajian tunjangan kinerja dalam penelitian hukum Islam harus dilihat secara universal-rasional dan juga memasukkan nilai-nilai normatif teologis sebagai bagian dari semangat penelitian interdisipliner.

Demikian pula dijelaskan secara mendalam mengenai kerangka teoritis dalam melihat fenomena tersebut. Sebagai pelengkap pun dijelaskan pula kajian

terdahulu terkait fenomena yang sama sehingga dapat melihat relevansi fenomena sosial yang penulis angkat.

BAB III/Metode Penelitian adalah bab yang menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sifat penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan Analisa data. Uji validasi dari data-data yang telah dikumpulkan dan teknik dalam pembacaan data-data tersebut. Bab ini merupakan panduan dari penelitian yang akan dilakukan demi mendapatkan penejelasan yang objektif, relevan dan berimbang dalam penyajian kesimpulan.

BAB IV/Hasil Penelitian adalah bab yang bersumber dari data-data temuan peneliti yang menjelaskan bagaimana relasi birokrasi pengupahan dan kedisiplinan sebagaimana penulis paparkan dalam BAB I dibahas dan dijawab. Pembahasan yang mendalam dijelaskan dalam bab ini sebagai proses dari analisa penulis untuk sampai pada bab akhir.

BAB V/Penutup memuat akhir dari penelitian yang bertumpu pada kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian yang sedari awal telah dirumuskan. Bab ini juga memuat berbagai saran dalam melihat temuan-temuan penulis untuk dapat dibaca secara kritis dan diharapkan membawa dampak perubahan sosial yang fundamental dalam hal hukum pemberian tunjangan pegawai yang adil.