

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kesimpulan tentang standar capaian kinerja ASN Kemenag Kota Subulussalam Dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 pada penelitian menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada ASN Kementerian Agama Kota Subulusaslam didasarkan pada PMA Nomor 11 Tahun 2019 yang mengatur tentang indikator kinerja, besaran kinerja yang diberikan, pemotongan, sanksi dan ketentuan khusus lainnya. Standar kinerja pada PMA Nomor 11 Tahun 2019 didasarkan pada kehadiran (yang dibuktikan dengan absensi) dan capaian kinerja harian, mingguan dan bulanan (yang dibuktikan dengan dokumen kinerja). Setiap bulan, baik absen kehadiran maupun dokumen capaian kinerja akan dihitung dan dijumlahkan dengan nilai jabatan fungsional dan tunjangan jabatan struktural dengan mekanisme tertentu untuk mendapatkan jumlah yang akan dibayarkan kepada ASN. Konon lagi adanya pasal yang menentukan pemberian tunjangan kinerja bagi guru dan dosen yang menurut hemat penulis bersifat diskriminatif. Dimana, bagi guru dan dosen yang belum bersertifikasi (sertifikat pendidik) diberikan tunjangan kinerja 50% dari nilai kelas jabatan, sementara beban kerja yang dilakukan guru/dosen yang belum bersertifikasi tidak berbeda dengan guru/dosen bersertifikasi, hanya status normatif saja yang membedakannya.

2. Kesimpulan tentang standar capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 tahun 2019 apabila ditinjau dari asas Tabadul Manafi menyimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang tepat sesuai dengan kaidah dan prinsip hukum islam berdasarkan asas *tabadul manafi* sesuai lima kehendak agama yaitu *hifz al din* (memelihara agama), *hifz al nafs* (memelihara jiwa), *hifz al aql* (memelihara akal), *hifz an nasl* (perlindungan silsilah) dan *hifz al mal* (memelihara harta). Akan tetapi dalam konteks *tabadul manafi* (petukaran manfaat), pemberian tunjangan kinerja masih menyimpan dua catatan yaitu dari aspek pekerja dan aspek negara. Dari aspek pekerja, masih terbuka peluang untuk tidak melaksanakan tugas dengan baik, tapi mereka tetap dapat memberoleh tunjangan kinerja karena penilaian capaian kinerja bersifat normatif. *Kedua*, dalam PMA Nomor 11 tahun 2019, penilaian kinerja bersifat formil, yaitu hanya berdasarkan kehadiran dan laporan kinerja harian, mingguan dan bulanan yang besar kemungkinan dapat dimanipulasi oleh ASN, namun secara yuridis penilaian pimpinan tidak menjadi dasar dalam memberikan tunjangan kinerja ASN. Ini terjadi karena masih terdapat norma yang kurang komprehensif dalam PMA Nomor 11 tahun 2019 dalam mengukur capaian kinerja ASN berdasarkan prinsip hukum islam khususnya dari asas *tabadul manafi*.
3. Kesimpulan tentang kesesuaian capaian kinerja dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 dengan perkembangan perundang-undangan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada ASN

Kementerian Agama Kota Subulussalam berdampak signifikan kepada kinerja ASN, tapi belum secara signifikan memberi pengaruh pada kedisiplinan. Hal ini karena aturan pemberian tunjangan kinerja dalam PMA Nomor 11 tahun 2019 hanya capaian kinerja berdasarkan bukti kehadiran secara elektronik, namun bukan pada hasil kinerja individu ASN yang dinilai oleh pimpinan. Bila dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan, seperti UU Nomor 20 Tahun 2023, PP Nomor 17 Tahun 2020, Permen PAN & RB Tahun 8 Tahun 2021 dan Permen PAN & RB Tahun 2022, cara mengukur capaian kinerja ASN bukan hanya berdasarkan bukti kehadiran elektronik, melainkan harus berdasarkan capaian kinerja individu yang telah ditetapkan dan berpengaruh pada hasil kinerja organisasi. Hasil penelitian yang ditemukan, pengukuran capaian kinerja menurut PMA Nomor 11 tahun 2019 belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ASN dan Capaian Kinerja ASN.

## B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa norma pengukuran capaian kinerja ASN dalam PMA Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Kementerian Agama tidak efektif untuk meningkatkan hasil kinerja organisasi (baca: Kantor Kementerian Agama Kota Subulussalam) karena indikator-indikator pengukuran capaian kinerja jauh dari harapan apabila berpedoman pada hukum Islam khususnya dari asas *tabadul al-manafi'* dan perkembangan peraturan perundang-undangan terbaru tentang

kinerja ASN. Demi tercapainya hasil kinerja ASN dan organisasi yang baik dan saling bermanfaat khususnya bagi organisasi (Kantor Kementerian Agama Kota Subulussalam), PMA Nomor 11 Tahun 2019 harus direvisi untuk disesuaikan norma-norma yang mengatur tentang cara pengukuran kinerja yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan terbaru dan sesuai dengan kaidah-kaidah islam yang saling bermanfaat dan demi kemaslahatan bersama.

2. ASN selaku pekerja tentu saja harus melaksanakan tanggung jawab sebagaimana tugas yang telah diberikan, melaksanakan kinerja dengan adil dan bermanfaat sehingga rejeki dan kesejahteraan yang didapatkan mendapatkan ridha Allah Swt. Apabila hak yang diterima tidak sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan, maka ASN selaku pekerja tidak mendatangkan kemaslahatan bagi organisasi dan sesungguhnya kita telah menghasilkan mudharat bagi diri sendiri dihari akhir kelak sebagaimana penjelasan dalam hukum islam khususnya dalam asas *tabadul al-manafi'*

