

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KUA SUKARAJA
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**Anna Shintia
NIM. 1416131966**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKLU 2019 M / 1441 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

BENGKULU

Jalan Raden Patah Padang Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

PERSITUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Anna Shintia, NIM. 1416131966 dengan judul

Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil KUA Sukaraja Perspektif Ekonomi Islam

Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai saran pembimbing I dan

Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan

dalam sidang Munaqosyah skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut

Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, November 2019 M

Rabi'ul Awwal 1441 H

Pembimbing I

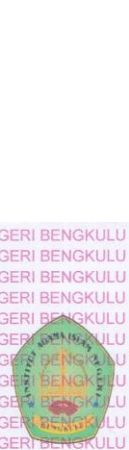
Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, M.A

Eka Sri Wahyuni, MM

NIP. 196606161995031002

NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iaibengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil KUA
Sukaraja, Perspektif Ekonomi Islam" oleh Anna Shumia NIM: 1416131966
Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan
dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum at
Tanggal : 27 Desember 2019 M/ 24 Rabi'ul Akhir, 1441 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan
sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah
dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 27 Desember 2019 M
24 Rabi'ul Akhir 1441 H

Tim Sidang Munaqasyah

Sekretaris

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Andi Harpepen, M.Kom
NIDN. 2014128401

Pengujii

Pengujii

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 197304121998032003

Yosy Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, WA

NIP. 197304121998032003



MOTTO

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap

(Q.S Al-Insyirah 94: Ayat 8)

*Yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah
sekian banyak kesabaran yang dijalani, yang
membuatmu terpana hingga kau lupa betapa
pedihnya rasa sakit.*

(Ali Bin Abi Thalib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bacalah dengan menyebut nama tuhanmu

Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah

Bacalah, dan tuhanmulah yang maha mulia

Yang mengajar manusia dengan pena

Dia mengajari manusia dengan pena,

Alhamdulillah...alhamdulillah...alhamdulillah
rabbi' alamin sujud syukurku persembahkan kepada tuhan yang maha esa atas takdirmu tlah kau jadikan aku manusia yang berfikir, berilmu, dan bersabar dalam menghadapi kehidupan ini.

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Ayahku, dan alm,h Ibuku (Bapak Sutrisno dan Allm,h Ibu Lili Sunarni), ibunda sambungku (Sosita Oktaria), serta Mertuaku (Bapak A. Kausar dan Ibu Aminah) yang selalu mendo'akan, memberikan kekuatan, dan semangat, mendukung baik moral dan materil. Semoga Allah selalu melindungi mereka.
2. Suami dan anakku tercinta (Ihsan kariswanthoni, dan Ichio Arka Al-Qhifari) yang tidak ada batasnya memberiku dukungan dan pengertian yang besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ayukku tersayang (Lidia Wati, S.Pd) dan adik-adikku (Tri Muhammad Afandi, Dwi Nopita Sari, Rosiana Silsila, Rama Gusti Sanjaya, Dilpa Barki Abasyi) serta Keponakanku (Naudi Pebia Monica)
4. Dosen pembimbing skripsi Bapak Nurul Hak, MA dan ibu Eka Sri Wahyuni, M.M, yang telah membimbing, mendukung memberikan arahan dengan sabar.
5. Almamater Hijau kebanggaan yang telah menempahku.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil KUA Sukaraja Perspektif Ekonomi Islam” adalah asli dan belum diajukan untuk mendapat gelarak ademi, baik IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan perumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini terdapat hasil atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini serta sank silainnya sesuai dengan nama dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, November 2019 M
Rabiul Awwal 1441 H

Mahasiswa yang menyatakan



Anna Shintia
NIM 1416131966

ABSTRAK

Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil KUA Sukaraja Perspektif Ekonomi Islam
Oleh Anna Shintia NIM 1416131966

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil sebelum dan sesudah adanya tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Kemudian sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Tingkat kinerja Pegawai negeri sipil sebelum tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja belum begitu efektif, hal ini terlihat dari tingkat kinerja yang dilakukan oleh Pegawai Kantor KUA Kecamatan Sukaraja masih banyak yang terlambat dan dari segi pelayanan belum begitu efektif. Selanjutnya tingkat kinerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sesudah adanya tunjangan kinerja, kinerja yang dialami pegawai KUA Sukaraja mengalami peningkatan yang cukup tinggi meski signifikan peningkatan sangat terlihat pada peningkatan kedisiplinan absensinya, maka dengan adanya peningkatan kedisiplinan absensi merupakan faktor yang mendorong pegawai KUA Sukaraja lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dari sebelum adanya tunjangan.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, KUA Sukaraja, Ekonomi Islam*

ABSTRACT

Performance Analysis of KUA Sukaraja Civil Servants Perspective of Islamic Economics By Anna Shintia NIM 1416131966

The purpose of this study was to determine the performance of civil servants before and after work benefits at the KUA office in Sukaraja District. This type of research is field research using a qualitative descriptive approach. Then the data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Based on the results of the study it can be concluded that the level of performance of civil servants before work allowances in the KUA office of Sukaraja Sub-district has not been very effective, it can be seen from the level of performance performed by KUA Office Staff of the Sukaraja Sub-district that many are late and in terms of services are not so effective. Furthermore, the performance level of KUA Sukaraja sub-district staff after the performance allowance, the performance experienced by KUA Sukaraja staff increased quite high, although a significant increase was seen in the increase in attendance discipline, then the increase in attendance discipline was a factor that encouraged KUA Sukaraja staff to be more motivated in increasing performance from before the allowance.

Keywords: Employee Performance, KUA Sukaraja, Islamic Economy

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah member karunia kepada kita semua sehingga penulisan skripsi ini dengan judul: **“Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil KUA Sukaraja Perspektif Ekonomi Islam”** Sholawat dan salam yang selalu tercurah kepada sang kekasih hati, sang penuntun ummat kepada jalan yang diridhoi Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabat serta umatnya semua sampai hari kiamat Amiin.

Dalam mempersiapkan, menyusun, hingga menyelesaikan skripsi ini, telah banyak mendapatkan bantuan, pengarahan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu sangat besar artinya, maka dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin. M, M. Ag, MH, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah member fasilitas
2. Dr. Asnaini, MA Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah sabar dalam memberi pengarahan selama saya menuntut Ilmu di IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah member pengarahan selama menempuh pendidikan
4. Dr. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I yang telah member pengarahan dan motivasi sehingga bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.
5. Eka Sri Wahyuni, M.M, selaku pembimbing II yang telah member pengarahan dan motivasi sehingga bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.

6. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan kesuksesan penulis.
7. Bapak/Ibudosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan dengan baik.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah kita serahkan karya dan jerih payah kita semua karena dari Allah-lah datangnya semua kebenaran dan kepada-Nya pulalah kita memohon kebenaran. Semoga apa yang penulis sajikan dapat bermakna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca semua pada umumnya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua yang membacanya.

Bengkulu, November 2019 M
Rabiul Awwal 1441 H

Penulis

Anna Shintia
NIM 1416131966

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Pendekatan Penelitian	13
3. Waktu dan Lokasi Penelitian	14
4. Subjek / Informan Penelitian.....	14
5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	16
6. Teknik Analisa Data.....	18

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani	20
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani	23
3. Tujuan Sumber Insani	25

B. Kinerja.....	27
1. Pengertian Kinerja.....	27
2. Pengertian Kinerja Pegawai	29
3. Penilaian Kinerja.....	33
C. Tunjangan Kinerja Pegawai	34
1. Pengertian Tunjangan Kinerja.....	34
2. Indikator Tunjangan Kinerja	36
3. Penilaian Kinerja Pegawai	37
4. Kontribusi Kinerja Pegawai	39
D. Ekonomi Islam	40
1. Pengertian Ekonomi Islam	40
2. Dasar Hukum Ekonomi Islam	43
3. Karakteristik Ekonomi Islam	46
4. Tujuan Ekonomi Islam	48
5. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam	48

BAB III DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah KUA Kecamatan Sukaraja	57
B. Visidan Misi KUA Kecamatan Sukaraja	58
C. Struktur KUA Kecamatan Sukaraja	59
D. Uraian Tugas KUA Kecamatan Sukaraja	60
E. Program Kerja KUA Kecamatan Sukaraja	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	67
B. Pembahasan.....	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan Tabel Penelitian Terdahulu	11
Tabel 1.2 Data Informan	15

DAFTAR GAMBAR

Struktur KUA Sukaraja.....	58
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pengajuan Judul
- Lampiran 2 Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 3 Daftar Hadir Seminar Proposal Mahasiswa
- Lampiran 4 Surat Penunjukan SK Pembimbing
- Lampiran 5 Halaman Pengesahan
- Lampiran 6 Pedoman Wawancara
- Lampiran 7 Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 8 surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, karena kinerja dari karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi dituntut mengelola sumber daya manusia yang agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Dalam mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada institusi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu institusi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.¹

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan

¹ Hendri Yandri, Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, www.bppjambi.info/dwnfilemanager.asp?id=1465. Di akses pada tanggal 10 Januari 2019, pukul: 12:44

sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.²

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.³ Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundangundangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri.⁴ Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor

² Sedermayanti, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), h. 1

³ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jilid 1. (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), h. 29

⁴ Gatot, *Himpunan Lengkap UU dan PP Kepegawaian Negara*. Jilid 1. (Bandung: PT. Karya Nusantara, 1992), h.5

penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.⁵

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam institusi atau organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁶

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan, apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.⁷

Sejalan dengan peraturan presiden No 108 tahun 2014 tentang tunjangan kinerja kementerian Agama, pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu upaya dalam rangka Reformasi Birokrasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan diberlakukannya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan peraturan presiden ini, diharapkan reformasi birokrasi mendorong

⁵ Sedermayanti, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Perkantoran*, h. 6

⁶ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*, h. 37

⁷ Made Mahardika Suartama. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019, pukul 11:51

agar adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai alat pemerintah yang dituntut agar bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam menjalankan tugas.⁸

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam institusi atau organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁹ Sebagaimana dalam Al-Quran disebutkan dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ فَتُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS : At Taubah : 105).¹⁰

Kaitan dalam ayat ini dengan lapangan pekerjaan adalah manusia wajib bekerja dengan apapun jenis pekerjaan, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar Syariat Islam. Ayat ini dengan sangat jelas mewajibkan manusia untuk bekerja keras dan yakin bahwa Allah mengetahui apa yang kita lakukan, rezeki Allah berasal dari

⁸ Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja di Kementerian Agama

⁹ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*, h. 48

¹⁰ QS. At-Taubah (9) Ayat 105

langit dan bumi, dan bahwasannya manusia harus bekerja keras tanpa harus memikirkan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam bekerja karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia.¹¹ Demikian juga dijelaskan dengan Quran surat An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS : An Nahl : 97)¹²

Maksud kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.¹³

Salah satu bentuk perhatian suatu institusi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian tunjangan kinerja merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai

¹¹ M. Nur Rianto Al-Arif, *Dasar-Dasar Ekonomi Islam*, (Solo: PT Era Adicitra Intermedia, 2011), h 6

¹² QS. An-Nahl (16) Ayat 97

¹³ M. Nur Rianto Al-Arif, *Dasar-Dasar Ekonomi Islam*, h 10

berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian tunjangan kinerja juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.¹⁴

Pemberian tunjangan kinerja ini mulai diberlakukan pada tahun 2014. Adanya pemberian tunjangan kinerja tersebut bermanfaat bagi institusi atau organisasi maupun pegawai, program tunjangan kinerja ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Sistem tunjangan kinerja mempunyai arti pemberian hadiah, penghargaan atau jasa, bayaran, imbalan, kompensasi atau upah. Gaji adalah bayaran yang diterima oleh seorang pegawai kantor, ahli, atau eksekutif, untuk suatu masa waktu dan bukan untuk jam-jam kerja sebenarnya atau keluaran yang dihasilkan”.¹⁵ Tunjangan kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan dari Prestasi Kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah.¹⁶

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih banyak para pegawai di kantor KUA Kecamatan Sukaraja belum melaksanakan kedisiplinan sehingga tingkat efektifitas kerja para pegawai belum maksimal, hal

¹⁴ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*, h. 57

¹⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, Ceatakan Ke-1, 2006), h. 197.

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 95

ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang belum baik, setiap hari pegawai hadir sebelum pukul 07.30 Wib dan pegawai meninggalkan kantor pada waktu pulang jam kerja yakni pukul 15.30 Wib, akan tetapi pada kenyataan yang ada di Kantor KUA Kec. Sukaraja Kabupaten Seluma pekerjaan hanya dilakukan oleh beberapa orang saja, dan masih banyak pegawai yang memberikan kontribusi pekerjaan yang belum optimal, misalnya dalam hal pelayanan yang dilakukan oleh pegawai kantor KUA belum begitu baik, sehingga banyak masyarakat yang mengeluh.¹⁷

Selain itu juga berdasarkan fakta di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja, para pegawai telah mendapatkan fasilitas kerja yang memadai, gaji dan tunjangan yang tinggi serta pembagian tugas yang jelas dari pimpinan akan tetapi masih sering dijumpai pegawai-pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya seperti terlambat datang ke kantor ataupun pulang sebelum jam kantor selesai padahal sudah ada tata tertib mengenai jam kerja di KUA Kec. Sukaraja Kabupaten Seluma. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada kurang efektifnya kinerja dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan kantor. Selain itu kurang efektifnya kinerja dari pegawai menurut staff pegawai Kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten disebabkan juga oleh banyaknya tugas-tugas kedinasan di luar kantor sehingga banyak menyita waktu pegawai.¹⁸

¹⁷ Hasil Observasi Pra Penelitian di KUA Kecamatan Sukaraja, hari Rabu tanggal 3 Mei 2019

¹⁸ Hasil Observasi Pra Penelitian di KUA Kecamatan Sukaraja, hari Rabu tanggal 3 Mei 2019

Tunjangan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi kesejahteraan pegawai/karyawan karena untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke institusi atau organisasi lain, meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap institusi. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan seperti tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai di kantor KUA Sukaraja saat ini. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya.¹⁹

Dari latar belakang sebagaimana dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul mengenai **Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kua Sukaraja Perspektif Ekonomi Islam.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai negeri sipil sebelum tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja ?
2. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil sesudah adanya tunjangan kinerja di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja dalam perspektif Ekonomi Islam?

¹⁹ Hasil Observasi Pra Penelitian di KUA Kecamatan Sukaraja, hari Rabu tanggal 3 Mei 2019

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil sebelum tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja.
2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil sesudah adanya tunjangan kinerja di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja dalam perspektif Ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wacana disiplin ilmu dan menambah keilmuan khususnya yang berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelum dan sesudah tunjangan kinerja dalam Perspektif Islam.

2. Secara Praktis

hasil penelitian ini juga dapat diharapkan dapat menambah literatur serta referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi mahasiswa yang akan mengambil permasalahan serupa.

E. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal Internasional yang ditulis oleh Nizar Ajeng Purbasari (2016) yang berjudul “Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur”. Dari penelitian ini mengungkapkan bahwa

pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai berdampak baik bagi tiap pegawai puas. Implementasi tunjangan kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Kementerian Pertanian yang ada di BPTD Jawa Timur mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing individu, sehingga pada akhirnya capaian target organisasi akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.²⁰

2. Jurnal Nasional yang ditulis oleh Thoriq Sholikhul Karim (2006) “Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus P.T. Karya Toha Putra Semarang)” Sistem upah karyawan P.T Karya Toha Putra Semarang diselenggarakan atas dasar golongan yang meliputi golongan I, II, III dan IV yang sistem penghitungannya memiliki kesamaan. Namun ada aspek yang tidak bisa dipublikasikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah di P.T Karya Toha Putra Semarang tidak seluruhnya sesuai dengan hukum Islam.²¹
3. Skripsi yang ditulis oleh Kusumaningsih, 2013. Dari hasil penelitian bahwa terdapat dampak pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja secara umum baik dengan presentase 70% terhadap Budaya Kerja secara umum cukup dengan presentase 71% dan dampak terhadap

²⁰ Nizar Ajeng Purbasari Purbasari, *Pemberian tunjangan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur.* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016), h. 1

²¹Thoriq Sholikhul Karim. *Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus P.T. Karya Toha Putra Semarang)*, (Semarang : Institut Agama Islam Walisongo, 2006), h. 1

Pemenuhan Kebutuhan pegawai secara umum cukup dengan presentase (66.1%)²².

4. Skripsi yang ditulis oleh Muh. Asnawi Ridwan dengan judul “Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa)”²³. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja pada kantor KUA kec. Bontomarannu sebagian besar mengalami peningkatan kinerja dan tingkat kedisiplinan yang bisa dilihat dari dua aspek yaitu absensi dan laporan kinerja harian. Dan sebagian besar sudah sesuai dengan pandangan Islam, hal ini dikarenakan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai.

Dari keempat penelitian terdahulu bahwasanya terdapat perbedaan dan persamaan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Ringkasan Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nizar Ajeng Purbasari	Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur	Sama-sama membahas tentang tunjangan kinerja pegawai	Terletak lokasi penelitian, yang mana peneliti terdahulu melakukan penelitian di kantor

²²Kusumaningsih, *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya*, (Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2013), h. 1

²³ Muh. Asnawi Ridwan, *Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa)*, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Tahun 2017), h. 3

				Kementerian Pertanian, sedangkan penulis di kantor KUA Kec. Sukaraja
2	Thoriq Sholikhul Karim	Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus P.T. Karya Toha Putra Semarang)	Sama-sama membahas tentang tunjangan, akan tetapi peneliti terdahulu lebih fokus mengenai upah yang diberikan kepada karyawan	Perbedaan yaitu, kalau peneliti terdahulu lebih fokus kepada hukum Islam sedangkan peneliti lebih fokus membahas tentang di segi ekonomi Islam, perbedaan yang lain yaitu lokasi penelitian.
3	Kusumaningsih	Dampak pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja	Persamaan yaitu sama-sama membahas tentang tunjangan kinerja pegawai	Perbedaan yaitu terlihat dari lokasi dan sumber data penelitian
4	Muh. Asnawi Ridwan	Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa (Studi Kasus KUA Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa)".	Sama-sama membahas tentang kinerja pegawai	Perbedaannya yaitu kalau peneliti terdahulu lebih fokus membahas tentang pandangan ekonomi mengenai tingkat kinerja pegawai.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif, yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sifat penelitian ini adalah deskriptif yaitu suatu bentuk metode penelitian yang mengikuti proses pengumpulan data, penulisan dan penjelasan atas data dan setelah itu dilakukan analisis. Selain itu *deskriptif kualitatif* yaitu menganalisa data yang bersifat penjelasan atau penguraian data dan informasi yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep-konsep yang mendukung pembahasan yang relevan dimana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.²⁴

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *deskriptif kualitatif* diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mandala tentang ucapan, tulisan atau perilaku yang diamati di lapangan.²⁵

²⁴ . Wiratna, Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014), h. 87.

²⁵V. Wiratna, Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, h. 87.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu

Waktu penelitian terhitung dari bulan Oktober 2018 s/d November 2019.

b. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertempat di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

4. Subjek / Informan Penelitian

Dalam penelitian *kualitatif* ini, istilah *informan* diartikan sebagai pelaku yang memahami objek penelitian. Selain itu juga Informan dalam penelitian *kualitatif* yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan.²⁶ Jadi informan yang dimaksud disini adalah orang yang memberikan informasi tentang data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Menuru Spradley yang dikutip oleh Moleong, informan harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan, yaitu:²⁷

²⁶V. Wiratna, Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, h. 87.

²⁷ Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007), h. 165.

- 1) Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi diluar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan. Informan masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
- 2) Informan mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
- 3) Informan yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relative masih lugu dalam memberikan informasi.²⁸

Berdasarkan criteria informan yang dikatakan oleh Spradley di atas, peneliti menentukan informan yang memenuhi criteria tersebut. Informan yang peneliti tentukan merupakan orang-orang yang terikat secara penuh, oleh karena itu yang menjadi informan dalam penelitian kepala KUA, para pegawai serta staf kantor KUA dengan jumlah 5 informan. Adapun data-data informan yang akan diteliti di kantor KUA Kec. Sukaraja sebagai berikut:

Tabel. 3.1
Data Informan

No	Nama	Jabatan

²⁸Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 166.

1	Nanang Hermanto	Ka. Kepala KUA Sukaraja
2	Drs. Darnellys	Pengawas
3	Marwiyatussakdiah, S.Sos	Staf
4	Rosmaliam	Staf
5	Dra. Halimah	Penyuluh

Sumber data : KUA Kec. Sukaraja, 2019

Berdasarkan tabel di atas, bahwasanya peneliti langsung terjun ke lokasi dengan mewawancarai para pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja mengenai permasalahan Tukin yang telah diberikan kepada pegawai tersebut, wawancara tersebut dilakukan dengan kepala KUA, Staf, pegawai dan Penghulu Kec. Sukaraja.

5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada peneliti. Data primer penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang diteliti yaitu para Kepala KUA, Pegawai serta staf di KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan jumlah 5 informan, dari 5 informan tersebut peneliti langsung terjun kelapangan dengan mewawancarai mengenai kinerja pegawai negeri sipil terhadap kerja dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan penelitian pustaka, yaitu berasal daribuku-buku atau arsip-arsip yang ada hubungan dengan yang akan diteliti.

b. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung ketempat penelitian. Peneliti dalam hal ini melakukan pengamatan langsung. ²⁹Jadi dalam ini peneliti langsung melakukan observasi langsung kepada kepala, pegawai serta staf KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, adapun yang di observasi oleh peneliti itu mengenai tugas pokok para pegawai kantor KUA, letak kantor dan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada subjek atau informan penelitian. Peneliti dalam hal ini mempersiapkan daftar pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian yang berkaitan dengan judul peneliti. Dalam wawancara ini penulis menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sample yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya serta sesuai dengan tujuan atau masalah dalam sebuah populasi.³⁰

²⁹V. Wiratna, Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, h. 89.

³⁰Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian K ualitatif*, h. 170.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat dipahami bahwa *purposive sampling* memiliki kata kunci: kelompok yang dipertimbangkan secara cermat (intuisi) dan kelompok terbaik (yang dinilai akan memberikan informasi yang cukup), untuk dipilih menjadi responden penelitian. Untuk mengetahui persoalan obyek yang diteliti, penulis menggunakan metode *interview* bebas terpimpin yaitu Tanya jawab terarah untuk mengumpulkan data yang relevan. Wawancara ini ditunjukkan langsung kepada kepala KUA dan Staf yang ada di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja.

3. Dokumentasi

Pada penelitian ini, penulis mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berasal dari sumber tertulis. Maka penulis menggunakan metode yang berupa mencari catatan peristiwa, kejadian misalnya tingkat pendapatan para pegawai serta kinerjanya setelah dan sesudah diberikan tunjangan di KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, observasi, catatan lapangan, dokumen, foto dan materi lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang data yang telah dikumpulkan.³¹ Jadi dalam penelitian ini peneliti melakukan tiga kegiatan analisis data secara serempak, sebagaimana yang

³¹Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2017), h. 400.

dikatakan oleh Miles dan Huberman menyatakan sebagai berikut. “Ada tiga kegiatan analisis data, yaitu (1) reduksi data (*data reduction*), (2) data *display* dan (3) penarikan kesimpulan”.³²

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. Peneliti memilih data mana akan diberi kode, mana yang ditarik keluar, dan pola rangkuman sejumlah potongan atau apa pengembangan ceritanya merupakan pilihan analitis.

b. Data Display

Data display dalam konteks ini adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan / verifikasi adalah suatu pengumpulan data, peneliti telah mencatat dan memberikannya sesuatu yang dilihat atau diwawancarainya.

³²Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan...*, h. 407-409.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.³³

Pengertian sumber daya insani (SDI) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDI mempunyai arti daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Kegiatan membangun atau melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, maupun lembaga dimana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan dimana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti “Daya” (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggungjawab. Dari pengertian SDI ini

³³ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*. (Pekan Baru : Benteng Media, 2014), h.

menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDI karena manusia yang tidak mempunyai / memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDI.³⁴

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.³⁵

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengeolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.³⁶

Hakikat manusia menurut pandangan Islam, tidak bisa dilepaskan dari hakikat di balik penciptaan manusia ke dunia. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Pada penciptaan

³⁴ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, h. 7

³⁵ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, h. 9

³⁶ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), h.182

manusia, Allah SWT telah menempatkan manusia sebagai *fi al-ard*, yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna di antara makhluk-Nya yang lain di muka bumi. Kedudukan mulia ini tidak lain dalam rangka mengemban misi agung yakni memakmurkan bumi dengan penuh amanah dan tanggung jawab di hadapan Allah SWT. Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Dalam konteks ini manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.³⁷

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Nurahmi Hayati mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Insani yaitu:

1. Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Insani adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/nonfinansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³⁸

³⁷ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, h.182

³⁸ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, h. 13-14

SDI atau insani menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDI, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).³⁹

Sumber daya insani secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.⁴⁰

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Sudah merupakan tugas manajemen SDI untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDI yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDI merupakan bagian dari manajemen umum

³⁹ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, h. 18

⁴⁰ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*, h. 19

yang memfokuskan diri pada SDI. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).
2. Fungsi Operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi-fungsi manajemen SDI mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain dari Manajemen SDI adalah perenannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen SDI tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan Manajemen SDI adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.⁴¹

Berbagai kegiatan dalam rangka Manajemen SDI seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDI yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi Manajemen SDI

⁴¹ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jilid 1. (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), h. 13-14

sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDI yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDI dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDI, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDI untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDI lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perbutuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDI.⁴²

3. Tujuan Sumber Daya Insani

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen SDI yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen SDI. Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDI dalam suatu perusahaan.⁴³

Tujuan manajemen SDI ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDI yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang

⁴² Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), h. 13-14

⁴³ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*, h. 23

terkait dengan SDI kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini. SDI memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen SDI. Dikatakan penting karena departemen SDI tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDI misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas memengaruhi keduanya. Manajemen SDI mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga departemen SDI harus memiliki sasaran.⁴⁴

Berkaitan dengan hal di atas, maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan

⁴⁴ Musanef, *Manajemen kepegawaian di Indonesia*, h. 29

orang-orang terpengaruh kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.⁴⁵

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.⁴⁶ Menurut Ilyas kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.⁴⁷

Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius.

⁴⁵ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, h. 18

⁴⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 109

⁴⁷ Ilyas.Y, *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. (Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan KM UI,Depok, 2001), h. 76

Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.⁴⁸

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat diukur melalui keluaran atau hasilnya.⁴⁹

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁰ Hal senada diungkapkan oleh Hasibuan mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan.⁵¹ Russel yang dikutip oleh Ilyas, menyebutkan kinerja sebagai *“the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period”*. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.⁵² Selain itu juga kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai

⁴⁸ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 89

⁴⁹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, h. 90

⁵⁰ Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 77

⁵¹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, h. 93

⁵² Ilyas.Y, *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*, h. 83

kemungkinan, misalkan standar, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu juga analisis kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihan atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.⁵³

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane yang dikutip oleh Sedarmayanti, kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.⁵⁴

Hal senada diungkapkan oleh Arifin menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan

⁵³ Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, h. 83

⁵⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), h. 65

(*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.⁵⁵

Selain itu kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵⁶ Sedangkan kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁷

Teori kinerja yang dijadikan landasan dalam masalah ini adalah teori Gibson. Menurut teori ini ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.⁵⁸

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

⁵⁵ Ali Arifin, *Membaca Saham*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004), h. 77

⁵⁶ Lijan Polkat Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukur dan Impikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 6

⁵⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 9

⁵⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h. 31

seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁵⁹

Menurut Yaslis Ilyas kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.⁶⁰ Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan sebagian mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.⁶¹

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu, oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga

⁵⁹ Moehariono, Pengukuran Kinerja (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 95.

⁶⁰ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian* (cet2: Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), h. 66.

⁶¹ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, h. 70

termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT.⁶² Dalam surat Al-Mulk ayat 15, Allah SWT berfirman.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَالِيهِ النُّشُورُ

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*⁶³

Bekerja bukan semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa kalau ditinggalkan. Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja.⁶⁴

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

3. Penilaian Kinerja

⁶² Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, , h. 13

⁶³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jabal, t.t), h. 561

⁶⁴ Lijan Polkat Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukur dan Impikasi*, h. 9

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Simamora yang dikutip oleh Hasuban penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.⁶⁵

Penilaian prestasi kinerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:⁶⁶

a. Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.⁶⁷

b. Penyesuaian: penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.⁶⁸

c. Keputusan: keputusan penempatan

⁶⁵ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, h. 109

⁶⁶ Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, h. 87

⁶⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, h. 88

⁶⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, h. 88

Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.⁶⁹

C. Tunjangan Kinerja Pegawai

1. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan secara langsung atau tambahan penghasilan yang dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada pegawai dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para pegawai.⁷⁰

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Capaian kinerja disini adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada Kementerian Agama berdasarkan laporan kinerja setiap bulan.⁷¹

Berkaitan dengan bahasa tentang pengertian tunjangan tersebut, berikut dikemukakan beberapa teori, konsep, defenisi atau batasan serta pendapat dari ahli dibidangnya serta analisis yang penulis berikan. Simamora mengemukakan tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah

⁶⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, h. 88

⁷⁰ Mohammad Bustami. Materi Tunjangan/Tunjangan Dan Insentif Karyawan html. Diakses pada tanggal 10 April, pukul 10.20

⁷¹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016.

pembayaran-pembayaran (*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.⁷² Sedangkan Wungu dan Brotoharsojo menyatakan tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*. Hal senada juga dikemukakan oleh Samsudin, yaitu tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak, dan rabat untuk produk perusahaan.⁷³

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (*company social responsibility*) kepada para pegawainya. Dengan demikian, tunjangan pada hakikatnya dapat diartikan sebagai :

- a. Merupakan *indirect compensation* yang dapat berwujud finansial ataupun nonfinansial.
- b. Tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas pegawai bagi perusahaan dan diberikan semata-mata karena pegawai adalah anggota kelompok organisasi perusahaan.

⁷² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997), h. 663

⁷³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, Cetakan Ke-1, 2006), h. 197

- c. Menunjukkan kesediaan perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap pegawainya secara social.
- d. Diberikan oleh perusahaan agar motivasi pegawai terjaga tetap tinggi, melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai.⁷⁴

Tunjangan kinerja idealnya memang ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai. Hal tersebut tidaklah mudah, penerapan tunjangan memerlukan pengawasan atasan langsung dalam menilai kinerja pegawai di bawahnya.⁷⁵

2. Indikator Tunjangan Kinerja

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, perusahaan/ instansi adalah menilai kinerja karyawan atau pegawai. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.⁷⁶

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sesungguhnya pengukuran kinerja punya makna ganda, yaitu pengukuran

⁷⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 29

⁷⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 201

⁷⁶ Suharti, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 128

kinerja itu sendiri dan evaluasi kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menetapkan indikator kinerja itu sendiri dan penetapan indikator kerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data informasi untuk menentukan pencapaian tingkat kinerja suatu kegiatan.⁷⁷

Indikator Tunjangan Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator tunjangan kinerja yaitu :

- a. Kuantitas Kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. Pemanfaatan Waktu, yang penggunaan masa kerja disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat Kehadiran, asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- e. Kerjasama, keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.⁷⁸

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

⁷⁷ Ilham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Syari'ah*, (Makassar: Pusaka Almada, 2015), h. 173

⁷⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, h. 75

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.⁷⁹

4. Kontribusi Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:⁸⁰

a. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.⁸¹

b. Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.⁸²

c. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai

⁷⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 669

⁸⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, h. 76

⁸¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 670

⁸² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 209

dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.⁸³

d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.⁸⁴

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.⁸⁵

D. Ekonomi Islam

1. Pengertian Ekonomi Islam

Kata ekonomi berasal dari kata Yunani, yaitu *oikos* dan *nomos*. Kata *oikos* berarti rumah tangga (house-hold), sedangkan kata *nomos* memiliki arti mengatur. Maka secara garis besar ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga, atau manajemen rumah tangga. Kenyataannya, ekonomi bukan hanya berarti rumah tangga suatu keluarga, melainkan bisa berarti ekonomi suatu desa, kota, dan bahkan Negara. Adapun dalam pandangan Islam, ekonomi atau *iqtishad* berasal dari kata

⁸³ Ilham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Syari'ah*, , h. 177

⁸⁴ Dharma Surya, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, h. 87

⁸⁵ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, h. 78

qosdun yang berarti keseimbangan (*equilibrium*) dan keadilan (*equally balanced*).⁸⁶

Ekonomi secara umum didefinisikan sebagai hal yang mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia.⁸⁷ Mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang *apriori* (*apriory judgement*), benar atau salah tetap harus diterima.⁸⁸

Definisi yang lebih lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup Islam. Syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang di bingkai syariah.⁸⁹

a. Menurut Muhammad Abdul Manan

*“Islamic economics is a social science which studies the economics problems of a people imbued with the values of Islam”*⁹⁰

Jadi, menurut Manan ilmu ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.

⁸⁶ Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2014), h. 2-3.

⁸⁷ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 14.

⁸⁸ Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: LPPI, 2006), h. 6.

⁸⁹ Dharma Surya, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, h. 89

⁹⁰ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: kencana, 2006), h. 16.

b. M. Umer Chapra

“Islamic economics was defined as that branch of knowledge which helps realize human well-being through an allocation and distribution of scarce resources that is in conformity with Islamic teaching without unduly curbing Individual freedom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances”

Jadi, Menurut Chapra ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.⁹¹

c. Menurut Syed Nawab Haider Naqvi

Ilmu ekonomi Islam, singkatnya, merupakan kajian tentang perilaku ekonomi orang Islam representatif dalam masyarakat muslim modern.⁹²

Dari beberapa definisi ekonomi Islam di atas yang relatif dapat secara lengkap menjelaskan dan mencakup kriteria dari definisi yang komprehensif adalah yang dirumuskan oleh Hasanuzzaman yaitu :

"Suatu pengetahuan dan aplikasi dari perintah dan peraturan dalam syariah yaitu untuk menghindari ketidakadilan dalam perolehan dan pembagian sumberdaya material agar memberikan kepuasan manusia, sehingga memungkinkan manusia melaksanakan tanggung jawabnya terhadap Tuhan dan masyarakat” (Islamic economics is the knowledge and application of injunctions and rules of the shari'ah that prevent injustice in the acquisition and disposal of material resources in order to provide

⁹¹ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, h. 16.

⁹² Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 2009, h. 28.

satisfaction to human beings and enable them to perform their obligations to Allah and the society)".⁹³

Hal penting dari definisi tersebut adalah istilah “perolehan” dan “pembagian” di mana aktivitas ekonomi ini harus dilaksanakan dengan menghindari ketidakadilan dalam perolehan dan pembagian sumber-sumber ekonomi. Prinsip-prinsip dasar yang digunakan untuk menghindari ketidakadilan tersebut adalah syariah yang di dalamnya terkandung perintah (*injunctions*) dan peraturan (*rules*) tentang boleh tidaknya suatu kegiatan. Pengertian “memberikan kepuasan terhadap manusia” merupakan suatu sasaran ekonomi yang ingin dicapai. Sedangkan pengertian “memungkinkan manusia melaksanakan tanggung jawabnya terhadap Tuhan dan masyarakat” diartikan bahwa tanggungjawab tidak hanya terbatas pada aspek sosial ekonomi saja tapi juga menyangkut peran pemerintah dalam mengatur dan mengelola semua aktivitas ekonomi termasuk zakat dan pajak.⁹⁴

Namun perlu ditegaskan di sini perbedaan pengertian antara ilmu ekonomi Islam dengan sistem ekonomi Islam. Ilmu ekonomi Islam merupakan suatu kajian yang senantiasa memperhatikan rambu-rambu metodologi ilmiah. Sehingga dalam proses perkembangannya senantiasa mengakomodasikan berbagai aspek dan variabel dalam analisis ekonomi. Ilmu ekonomi Islam dalam batas-batas metodologi ilmiah tidak berbeda dengan ilmu ekonomi pada umumnya yang mengenal pendekatan

⁹³ Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, h. 8.

⁹⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Amzah, 2017), h. 176

kuantitatif dan *kualitatif*. Namun berbeda halnya dengan sistem ekonomi Islam yang merupakan bagian dari kehidupan seorang muslim. Sistem ekonomi Islam merupakan suatu keharusan dalam kehidupan seorang muslim dalam upaya untuk mengimplementasikan ajaran Islam dalam aktivitas ekonomi. Sistem ekonomi Islam merupakan salah satu aspek dalam sistem nilai Islam yang integral dan komprehensif.⁹⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.

2. Dasar Hukum Ekonomi Islam

Sebuah ilmu tentu memiliki landasan hukum agar bisa dinyatakan sebagai sebuah bagian dari konsep pengetahuan. Demikian pula dengan penerapan syariah di bidang ekonomi bertujuan sebagai transformasi masyarakat yang berbudaya Islami.⁹⁶

Aktifitas ekonomi sering melakukan berbagai bentuk perjanjian. Perjanjian merupakan pengikat antara individu yang melahirkan hak dan kewajiban. Untuk mengatur hubungan antara individu yang mengandung unsur pemenuhan hak dan kewajiban dalam jangka waktu lama, dalam prinsip syariah diwajibkan untuk dibuat secara tertulis yang disebut akad ekonomi dalam Islam. Ada beberapa hukum yang menjadi landasan

⁹⁵ Dijan Widijowati, *Hukum Dagang*, h. 159.

⁹⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, h. 179

pemikiran dan penentuan konsep ekonomi dalam Islam. Beberapa dasar hukum Islam tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Al-Quran

Al-Quran memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang sebagian besar berbentuk kaidah-kaidah umum; kecuali itu jumlahnya pun sedikit. Misalnya, dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 188 terdapat larangan makan harta dengan cara yang tidak sah, antara lain melalui suap yaitu sebagai berikut.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

Artinya : *“Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian dari pada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui”*.⁹⁷

Dalam Q.S. An-Nisa ayat 29 terdapat ketentuan bahwa perdagangan atas dasar suka rela merupakan salah satu bentuk Muamalat yang halal yaitu sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka samasuka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh*

⁹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 46

dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".⁹⁸

b. Hadist

Hadist memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang lebih terperinci dari pada Al-Quran, hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Ad-Daruquthni, dan lain-lain dari Said Al-khudri ra. Bahwa Rasulullah SAW bersabda.

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya: "Janganlah merugikan diri sendiri dan janganlah merugikan orang lain".⁹⁹

Dari ayat dan hadis di atas, menjelaskan bahwasanya dalam ekonomi Islam sudah mengenai hal-hal yang dilarang dalam Islam baik itu dalam hal jual beli maupun yang lainnya. Begitu juga mengenai suatu kinerja khususnya dalam hal ini kinerja pegawai. Seorang pegawai haruslah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku karena dalam Islam ini sebuah amanah dan jangan sampai seorang pegawai hanya menerima gaji saja dan malas dalam bekerja apalagi seorang pegawai sudah diberikan tukin.

3. Karakteristik Ekonomi Islam

Tidak banyak yang dikemukakan dalam alquran dan banyak prinsip-prinsip yang mendasar saja, karena dasar-dasar yang sangat tepat, alquran dan sunah banyak sekali membahas tentang bagaimana seharusnya kaum muslimin berperilaku sebagai konsumen produsen dan pemilik

⁹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 122

⁹⁹ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Juz 2, CD. Maktabah Kutubil Mutun, Seri 4, h. 743

modal, tetapi hanya sedikit system ekonomi. Ekonomi syariah menekankan kepada 4 sifat, antara lain:

- a. Kesatuan (*unity*)
- b. Keseimbangan (*equilibrium*)
- c. Kebebasan (*free will*)
- d. Tanggung Jawab (*responsibility*)¹⁰⁰

Al-Quran mendorong umat Islam untuk menguasai dan memanfaatkan sektor-sektor dan kegiatan ekonomi dalam skala yang lebih luas dan komprehensif, seperti perdagangan, industri, pertanian, keuangan jasa, dan sebagainya, yang ditujukan untuk kemaslahatan dan kepentingan bersama.¹⁰¹

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ
الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

Artinya : “Apa saja harta rampasan (*fai-i*) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Amat keras hukumannya”.¹⁰² (QS. Al-Hasyr : 7)

¹⁰⁰ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, h. 19-20

¹⁰¹ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta : Gema Insani, Jakarta, 2003), h. 29.

¹⁰² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 916.

رَجَالٌ لَا تُلْهِيمُ تِجْرَةً وَلَا بَيْعَ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ
 تَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ ﴿٣٧﴾

Artinya : “ laki-laki yang tidak dilalaikan oleh perniagaan dan tidak (pula) oleh jual beli dari mengingati Allah, dan (dari) mendirikan sembahyang, dan (dari) membayarkan zakat. mereka takut kepada suatu hari yang (di hari itu) hati dan penglihatan menjadi goncang.”¹⁰³ (QS. An-Nuur : 37)

Dalam melakukan kegiatan ekonomi, Al-Qur’an melarang Umat Islam mempergunakan cara-cara yang batil seperti dengan melakukan kegiatan riba, melakukan penipuan, mempermainkan takaran, dan timbangan, berjudi, melakukan praktik suap-menyuap, dan cara-cara batil lainnya.

4. Tujuan Ekonomi Islam

Ekonomi Islam mempunyai tujuan untuk:

- a. Memberikan keselarasan bagi kehidupan di dunia.
- b. Nilai Islam bukan semata hanya untuk kehidupan muslim saja tetapi seluruh makhluk hidup dimuka bumi.
- c. Esensi proses ekonomi Islam adalah pemenuhan kebutuhan manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam guna mencapai pada tujuan agama (*falah*).¹⁰⁴

Ekonomi Islam menjadi rahmat seluruh alam, yang tidak terbatas oleh ekonomi, sosial, budaya, dan politik dari bangsa. Ekonomi Islam

¹⁰³ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, h. 550.

¹⁰⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, h. 183-184

mampu menangkap nilai fenomena masyarakat sehingga dalam perjalanannya tanpa meninggalkan sumber teori Ekonomi Islam.¹⁰⁵

5. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Nilai-nilai filosofis yang ada dalam ekonomi Islam merupakan fondasi yang menjadi acuan dasar dalam aktivitas ekonomi Islam. Prinsip-prinsip ekonomi Islam akan diuraikan sebagai berikut:

a. Tauhid

Akidah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap cara berfikir dan bertindak, sehingga dapat mengendalikan manusia agar tunduk dan patuh mengikuti ajaran yang dibawanya. Prinsip tauhid ini dikembangkan berdasarkan keyakinan bahwa seluruh sumber daya yang ada di bumi adalah milik Allah SWT dan Manusia hanya diberi amanah untuk memiliki, mengelola dan mengembangkannya. Menurut sistem ekonomi Islam pemilikan bukanlah penguasa mutlak (bebas tanpa kendali dan batas) atas sumber-sumber ekonomi, tetapi kemampuan untuk memanfaatkannya.¹⁰⁶

Dalam berbagai ketentuan hukum dijumpai beberapa batasan dan keadilan yang tidak boleh dikesampingkan oleh seorang muslim dalam pengelolaan dan pemanfaatan harta benda miliknya. Pemilikan manusia atas suatu benda terbatas pada lamanya manusia itu hidup di

¹⁰⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, h. 183

¹⁰⁶ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 4

dunia, jika manusia meninggal harta yang ditinggalkannya harus dibagikan pada ahli warisnya.¹⁰⁷

b. Akhlak

Prinsip ini merupakan bentuk pengamalan sifat-sifat utama yang dimiliki oleh para Nabi dan Rasul-Nya dalam kegiatan ekonomi yaitu; Shiddiq, Tabligh, amanah, dan fathanah.¹⁰⁸

c. Kebebasan individu

Individu memiliki hak untuk berpendapat dan mengambil keputusan. Tanpa kebebasan individu tersebut, individu muslim tidak dapat melaksanakan kewajiban mendasar dan penting dalam menikmati kesejahteraan menghindari kekacauan ekonomi. Kebebasan yang diberikan kepada setiap individu muslim bukanlah kebebasan mutlak tanpa batasan tetapi kebebasan yang diiringi nilai-nilai syariat Islam.¹⁰⁹

d. Keseimbangan

Keseimbangan, merupakan nilai dasar yang mempengaruhi berbagai aspek tingkah-laku ekonomi seorang muslim. Asas keseimbangan ini misalnya terwujud dalam kesederhanaan, hemat dan menjauhi keborosan (QS 25: 67, 55: 9)

¹⁰⁷ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, h. 9

¹⁰⁸ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, h. 9

¹⁰⁹ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, h. 10

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian”¹¹⁰

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿١٦٦﴾

Artinya: “Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu”¹¹¹

Konsep keseimbangan ini juga menyangkut keseimbangan dalam dimensi kehidupan dunia dan akhirat, antara aspek pertumbuhan dan pemerataan, kepentingan personal dan sosial, antara aspek konsumsi, produksi dan distribusi.¹¹²

e. Keadilan

Kata adil adalah kata yang terbanyak disebutkan dalam AlQuran, (lebih dari seribu kali). setelah kata Allah dan ilmu pengetahuan. Karena itu, dalam Islam keadilan adalah titik tolak sekaligus proses dan tujuan semua tindakan manusia. Keadilan adalah nilai yang sangat penting dalam ajaran Islam baik yang bersangkutan dengan aspek sosial, aspek ekonomi dan politik. Keadilan itu harus diterapkan di semua bidang kehidupan ekonomi. Dalam proses produksi dan konsumsi misalnya, keadilan harus menjadi alat pengatur efisiensi dan pemberantasan keborosan.¹¹³

¹¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 278

¹¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 282

¹¹² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, h. 186

¹¹³ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 809

Kinerja Islam adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap perraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dan kinerja Ekonomi Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi :¹¹⁴

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan dan
2. Mendalami agama dari profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Elemen kinerja sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam:

1. Kinerja material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup institusi atau organisasi.
2. Kinerja mental adalah melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia. Menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Kinerja spritual adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT, selalu

¹¹⁴ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, h. 13-15

merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat kepada Allah SWT.

4. Kinerja persaudaraan adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam lingkungan institusi dan masyarakat.¹¹⁵

Indikator kinerja adalah tolak ukur kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan. Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:¹¹⁶

1. Niat bekerja karena Allah SWT
2. Dalam bekerja harus memberi kaidah/norma/syariah secara totalitas
3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat
4. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dari sini dapat dijelaskan bahwa Islam melalui penerapan hukumhukum Allah menjamin keberlangsungan umat Islam khususnya dan umat manusia pada umumnya, yaitu melalui proteksi terhadap elemen-elemen penting dalam hidup dan kehidupan : amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah, amal perbuatan dan mendalami agama dari profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja. Dari kedua dimensi kinerja islam itu merupakan hal yang penting dalam berkinerja yang baik dan tolak

¹¹⁵ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, h. 810

¹¹⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, h. 193

ukur kinerja Islam dalam penilaian kinerja yang sudah dijelaskan diatas menjadi salah satu tolak ukur bagi karyawan dalam berkinerja dengan baik.¹¹⁷

Islam sebagai agama rahmah *li alamin*, Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja, bahkan Allah mengawali menurut Al-Qur'an sebagai pedoman hidup. Seperti dalam unsur penilaian kinerja di atas, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan atau institusi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluan serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seseorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan akhirat kelak.¹¹⁸

Dengan berpegang pada konsepsi teks Al-Qur'an dan hadist tersebut bisa ditegaskan bahwa perintah untuk bekerja merupakan kewajiban umat Islam. Islam memberi perhatian yang sangat serius terhadap bekerja karena Islam sangat menghargai manusia yang bekerja dengan amanah, jujur, dan disiplin

¹¹⁷ Suherman Rosyidi, *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, h. 22

¹¹⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, h. 206

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti firman Allah dalam ayat berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash : 77).*¹¹⁹

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105).*¹²⁰

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan Islam melarang manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an sebagai berikut :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٦﴾

Artinya: *:Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.*

¹¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 86

¹²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Teremahnya*, h. 75

*dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.(QS. An-Nisa : 29)*¹²¹

Adapun ciri-ciri pegawai yang produktif menurut Dale Timpe dalam Husein Umar adalah:¹²²

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat.
2. Kompeten secara profesional.
3. Kreatif dan inovatif.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti.
7. Dianggap bernilai oleh atasanya.
8. Memiliki catatan prestasi yang baik.
9. Selalu meningkatkan diri.

Sedangkan menurut Peraturan Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 menyangkut Penilaian Kinerja Pegawai yang tercantum pada pasal 8 (i) penilaian kinerja pegawai didasarkan pada kehadiran kerja dan capaian kinerja pegawai, (ii) penilaian capaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kontrak kinerja yang telah disepakati antara atasan langsung dengan pegawai yang

¹²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 36

¹²² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 13.

bersangkutan, dan; (iii) penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹²³

¹²³ Peraturan Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama.

BAB III

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah KUA Kecamatan Sukaraja

KUA merupakan instansi terkecil dari Kementerian Agama yang berada di kecamatan-kecamatan dimana tugas dari KUA itu adalah membantu tugas Kementerian Agama dalam tugas keagamaan.

KUA Kecamatan Semindang Alas Maras merupakan salah satu KUA yang terdapat di kabupaten Seluma. KUA Kecamatan Sukaraja ini berdiri pada tahun 2009. Pada awal dibentuknya, KUA Kecamatan Sukaraja belum memiliki kantor tersendiri. Kantor KUA Kecamatan Sukaraja masih menumpang di salah satu rumah warga yang ada di Kecamatan Sukaraja. Dengan fasilitas seadanya, KUA Kecamatan Sukaraja mulai menjalankan tugasnya meskipun di KUA Sukaraja ini sudah beberapa kali dipimpin oleh kepala KUA yang berbeda akan tetapi kepala KUA Kecamatan Sukaraja ini di kepalai oleh bapak Nanang Hermanto selaku kepala KUA Kecamatan Sukaraja yang pertama hingga saat ini.¹²⁴

Sebelum berdirinya KUA Kecamatan Semindang Sukaraja, masyarakat di Kecamatan Sukaraja dalam mengurus urusan keagamaan terutama mengurus masalah nikah, masyarakat masih mengandalkan Ketua Dusun atau ada juga yang mengandalkan Imam Dusun. Namun setelah berdirinya KUA di awal tahun 2009 masyarakat mulai mengurus urusan keagamaan sendiri dengan

¹²⁴ Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja , Wawancara Pada Tanggal 10 Oktober 2019

mendatangi KUA Kecamatan Sukaraja terutama dalam mengurus masalah rujuk dan nikah. Dengan beriringan waktu pada awal tahun 2011, KUA Kecamatan Sukaraja telah memiliki kantor tersendiri yang didirikan pemerintah dan terletak di jalan raya Bengkulu-Manna Desa Cahaya Negeri Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.¹²⁵

B. Visi dan Misi KUA Kecamatan Sukaraja

Adapun visi dan misi KUA Kecamatan Sukaraja adalah sebagai berikut:

Visi :

Terwujudnya masyarakat Kecamatan Sukaraja yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara kesatuan Republik Indonesia.

Misi :

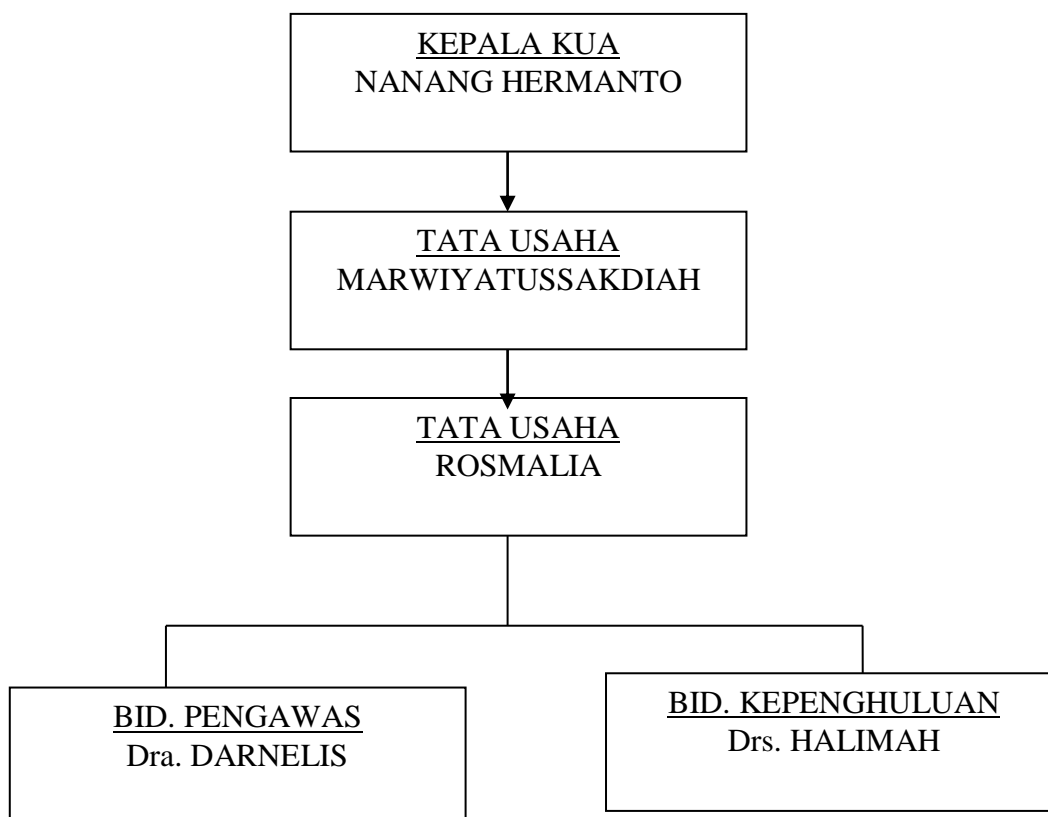
1. Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan dan pelayanan kehidupan beragama
2. Meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan
3. Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji
5. Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan

¹²⁵ Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja , Wawancara Pada Tanggal 10 Oktober 2019

6. Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselerasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.¹²⁶

C. Struktur KUA Kecamatan Sukaraja

Sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sukaraja Nomor : 001/KUA.07.6.4/KP.01/01/2019 mempunyai struktur kepengurusan sebagai berikut : Kepala KUA : Nanang Hermanto, Bidang Kepenghuluan dan Perwakafan : Drs. Halimah, Bidang Pengawas : Dra. Darnelis, Bidang Tata Usaha Kantor: Marwiyatussakdiah, S.Sos.I dan Rosmalia.



¹²⁶ Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja , Wawancara Pada Tanggal 10 Oktober 2019

D. Uraian Tugas KUA Kecamatan Sukaraja

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan instansi yang mempunyai peran cukup strategis dalam melakukan upaya pemberdayaan dan transformasi sosial. Oleh karena itu, KUA dituntut tidak hanya melaksanakan tugas-tugas formal saja, tetapi juga harus mampu menunjukkan ekstensinya sebagai sebuah instansi perpanjangan tangan Departemen Agama dalam melaksanakan pelayanan publik di bidang urusan agama Islam. Sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Agama (KMA) no. 517 Tahun 2001, pasal 2, Kantor Urusan Agama (KUA) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kantor departemen Agama kabupaten/ kota dibidang urusan agama Islam di wilayah kecamatan.

KUA sebagaimana tercermin dalam KMA tersebut tidak hanya melayani masalah nikah dan Rujuk (NR), tetapi juga melaksanakan tugastugas dalam bidang perwakafan, zakat, kemasjidan, pembinaan tilawatil qur'an, kehidupan keagamaan, pembinaan haji, dan pembinaan keluarga sakinah.

Disamping tugas tersebut, KUA juga mempunyai tugas mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dan melaksanakan kegiatan sektoral maupun lintas sektoral di wilayah kecamatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana diatas, KUA kecamatan berfungsi :

1. Menyelenggarakan statistik, dokumentasi, surat-menyurat, pengurusan surat, kerasipan , pengetikan dan rumah tangga Kantor Urusan Agama (KUA).

2. Menyelenggarakan pelaksanaan pencatat nikah dan rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, manasik haji, dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh direktur Jenderal bimbingan masyarakat islam berdasarkan peraturan undangundang yang berlaku.

Adapun uraian tugas masing-masing yang menduduki jabatan di KUA adalah sebagai berikut :

Kepala KUA dengan tugas :

1. Memimpin tugas kepenghuluan
2. Memimpin tugas pelaksanaan zakat dan wakaf
3. Memimpin tugas pelaksanaan ibadah social
4. Memimpin tugas pelaksanaan kemasjidan
5. Membimbing administrasi kepegawaian dan keuangan
6. Melaksanakan koordinasi lintas sektoral instansi terkait

Kepenghuluan dan Kemasjidan dengan tugas :

1. Memberikan pelayanan dan bimbingan NR
2. Meneliti persyaratan NR sebagai Catin
3. Membuat pengumuman nikah model (NI)
4. Melaksanakan pencatatan NR
5. Mengarsipkan berkas NR
6. Mendata rumah ibadah jumlah pendudukan
7. Memberikan pelayanan bimbingan dan fungsi dan manajemen masjid
8. Melaksanakan tugas yang diberikan kepala

9. Menerima pendaftaran NR
10. Membuat / mengisi blanko NR
11. Bendahara penerima NR
12. Membuat laporan NR
13. Mempersiapkan PO
14. Mengajukan dan menandatangani SPP

Kepenghuluhan dan Perwakapan dengan tugas :

1. Menulis akta nikah (model N)
2. Menata berkas pemeriksaan nikah (model NB) setiap bulan
3. Penulisan akta nikah (N)
4. Penulisan duplikat akta nikah
5. Menyampaikan akta nikah model (N) ke PA memberikan pelayanan bimbingan tentang perwakapan
6. Mendata tanah wakap wakif dan nazir
7. Memberikan pelayanan bimbingan tentang perwakapan
8. Meneliti persyaratan wakap dan laporan
9. Menyajikan data dan membuat laporan

Tata Usaha dengan tugas :

1. Membuat usul KGB dan kenaikan pangkat
2. Membuat surat izin cuti
3. Menerima, mencatat (menggandakan) surat masuk, keluar menggandakan dan mengarsipkan
4. Membuat konsep surat

5. Menata arsip surat
6. Mengivantisir, menyimpan dan menata buku buku milik KUA Kec. Sukaraja
7. Membuat absen dan membuat laporan ke kemenag Kab. Seluma
8. Penulisan akta Nikah Model (NA) atau buku nikah
9. Membuat surat rekomendasi dan dispense NR
10. Melakukan tugas yang diberikan kepala

E. Program Kerja KUA Kecamatan Sukaraja

Program kerja KUA Kecamatan Sukaraja sama seperti program kerja KUA Lainnya karena program kerja KUA dibuat oleh Kementrian Agama bukan di buat lembaga perorangan diantara program kerjanya adalah sebagai berikut :¹²⁷

1. Program Kemasjidan
 - a. Melaksanakan pembinaan standarisasi masjid ideal.
 - b. Melaksanakan pelayanan pengukuran dan kalibrasi Arah Kiblat.
 - c. Mengadakan pelatihan pengurusan jenazah kepada pengurus masjid, majelis ta'lim dan remaja masjid.
2. Program Perwakafan
 - a. Melaksanakan pelayanan wakaf.
 - b. Meneliti dan memproses usulan sertifikasi tanah wakaf.
 - c. Mengadakan sosialisasi dan pembinaan nadzir wakaf.

¹²⁷ Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja , Wawancara Pada Tanggal 10 Oktober 2019

3. Program zakat

- a. Melaksanakan pembinaan dan koordinasi pada pengurus unit UPZ.
- b. Mengumpulkan dan mengelola data ZIS, Muzakki dan Mustahiq
- c. Membentuk konsultan zakat di setiap kelurahan atau desa.

4. Program Kepenghuluan

- a. Melaksanakan pelayanan pendaftaran, pengawasan dan pencatatan nikah.
- b. Melaksanakan pelayanan penerbitan rekomendasi nikah.
- c. Melaksanakan pelayanan legalisasi foto copy kutipan akta nikah.
- d. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana pelayanan nikah rujuk.
- e. Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan nikah rujuk.

5. Bidang Tata Usaha

- a. Melaksanakan tata kelola persuratan.
- b. Melaksanakan tata kelola kearsipan.
- c. Melaksanakan tata kelola laporan.
- d. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.

6. Program Pembinaan Syariah

- a. Melaksanakan pelayanan konsultasi syariah.
- b. Melaksanakan pelayanan pengIslaman dan pembinaan muallaf.
- c. Mengadakan Bahsul Mas'ul tingkat kecamatan bekerjasama dengan lembaga ormas Islam.

7. Program Ibadah Haji dan Umrah

- a. Memberikan pelayanan informasi tentang prosedur penyelenggaraan ibadah haji dan umroh.
- b. Mengumpulkan dan mengelola data calon jamaah haji se wilayah kecamatan.
- c. Mengadakan bimbingan manasik haji.
- d. Melaksanakan Pembinaan Majelis Ta'lim pra haji.
- e. Bekerjasama IPHI mengadakan pelestarian haji mabrur.

8. Program Keluarga Sakinah

- a. Melakukan pembinaan administrasi dan tata kerja BP-4.
- b. Mengefektifkan peran dan fungsi BP-4 ditingkat kecamatan.
- c. Melakukan kerjasama dalam penyelenggaraan kursus calon pengantin.
- d. Mengadakan konseling keluarga sakinah.
- e. Membentuk binaan gerakan keluarga sakinah di suatu kelurahan atau desa.
- f. Penyelenggaraan pembinaan keluarga sakinah teladan tingkat kecamatan.

9. Program Ibadah Sosial

- a. Melaksanakan Rapat Koordinasi Pengurus BP4, MUI, LPTQ, DMI, IPHI, BHR, PHBI dan lembaga/ ormas lainnya.
- b. Mengadakan MTQ dan STQ tingkat Kecamatan bersama para instansi terkait.

- c. Melakukan koordinasi dengan penyuluh agama dan pengurus LPTQ perihal pembinaan baca tulis Al-Qur'an pada masyarakat.
- d. Mengadakan kerjasama dengan MUI dalam bidang kerukunan umat beragama.
- e. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga/instansi pemerintahan dalam peningkatan kualitas kehidupan beragama di wilayah kecamatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor KUA sebanyak 15 orang pegawai, dengan menganalisis tentang analisis kinerja pegawai Negeri Sipil KUA Sukaraja perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai dengan teknik *purposive sampling* yang artinya sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu.

1. Data Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa jumlah pegawai di kantor KUA Kecamatan Sukaraja, seperti tabel di bawah ini

Tabel. 4.1
Data Informan

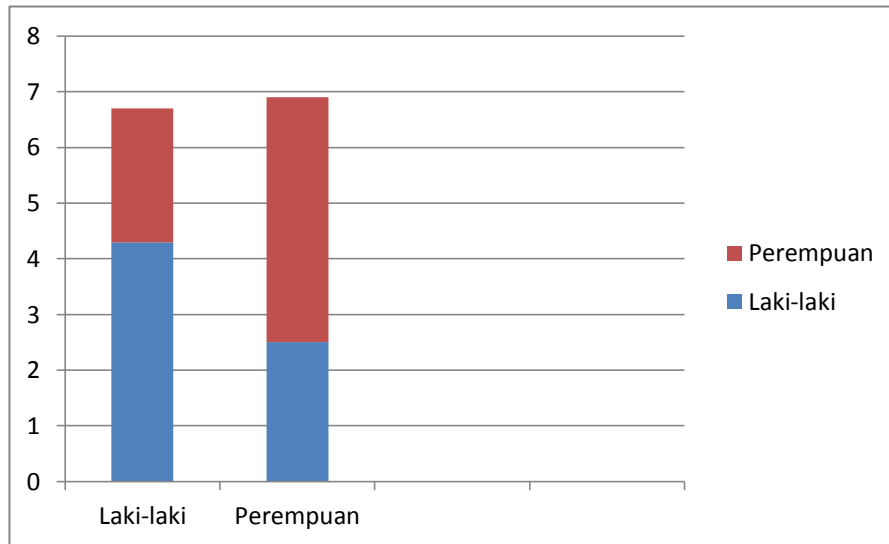
No	Nama	Jabatan
1	Nanang Hermanto, S.Ag, MH.I	Ka. Kepala KUA Sukaraja
2	Drs. Darnellys	Pengawas
3	Marwiyatussakdiah, S.Sos	Staf
4	Rosmaliam	Staf
5	Dra. Halimah	Penyuluh

Sumber : Data Informan Penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja rata-rata sudah PNS dan mendapatkan tunjangan kinerja.

2. Responden Berdasarkan Jenis

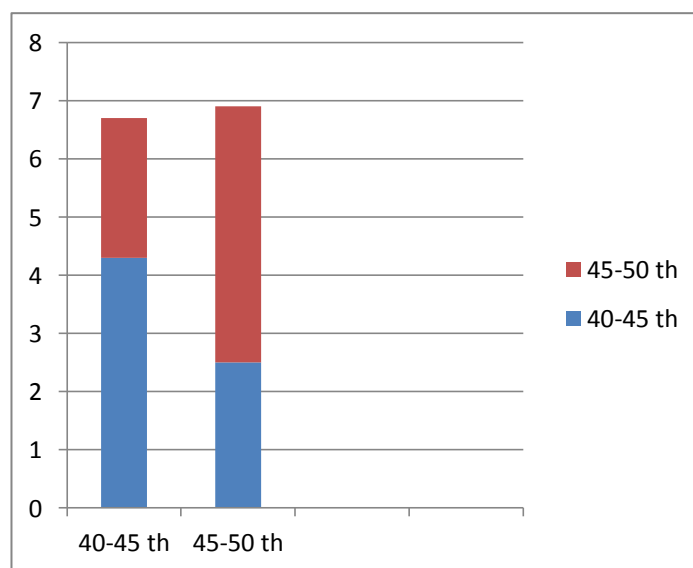
Gambar 4.1 Jumlah Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja



Berdasarkan pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden sebanyak 5 orang pegawai KUA Kecamatan Sukarajan yang terdiri dari 1 Pegawai laki-laki dan 4 pegawai perempuan.

3. Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 Pegawai KUA Kec. Sukaraja berdasarkan Usia



Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia responden antara usia 40 sampai dengan 50 tahun yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Dari gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 5 pegawai informan sebagian besar adalah usia 46 sampai 50 Tahun yaitu sebanyak 2 orang, sedangkan nasabah usia 40 sampai 45 tahun sebanyak 3 orang.

4. Responden Berdasarkan Penghasilan

Dari 5 pegawai yang menjadi informan penelitian keseluruhan berpenghasilan 2.500.000, perbulan.

5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	-
4	S1	4
5	S2	1
6	S3	0
	Jumlah	5

Dilihat dari responden berdasarkan pendidikan yang dimiliki, dari 5 pegawai yang menjadi informan penelitian adalah tamatan sarjana S1 dan S2.

B. Hasil Penelitian

1. Kinerja pegawai negeri sipil sebelum tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan indikator kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerja sama.

Dari hasil wawancara yang didapat, menurut Kepala KUA Kecamatan Sukaraja Bapak Nanang Hermanto mengatakan

Dahulu sebelum adanya tunjangan kinerja, pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sudah memiliki kinerja yang cukup baik pada kerjanya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sudah tergolong cukup bertanggung jawab meski masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tugas dan fungsinya.¹²⁸

Menurut hasil wawancara dengan pegawai KUA Kecamatan Sukaraja yang lain mengatakan bahwa:

Mengenai sebelum adanya tunjangan kinerja pegawai KUA Sukaraja dalam kinerja sudah tergolong baik dalam menjalankan tupoksinya, kinerja pegawai KUA Sukaraja memiliki kemampuan yang baik meski pada dasarnya pegawai harus lebih meningkatkan kinerja lebih baik lagi.¹²⁹

Hal senada diungkapkan oleh pegawai yang lain :

Sebelum adanya tunjangan kinerja, kinerja yang dialami pegawai kantor KUA Sukaraja sudah terlihat cukup baik dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam bekerja meski masih ada

¹²⁸ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 14 Oktober 2019

¹²⁹ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 14 Oktober 2019

beberapa pegawai yang kurang semangat dalam kinerjanya. Hal ini perlunya motivasi yang lebih bagi pegawai agar semangat yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih termotivasi lagi.¹³⁰

Hal senada diungkapkan oleh pegawai kantor KUA Kecamatan

Sukaraja yang lain mengatakan :

Sebelum adanya tunjangan kinerja pemanfaatan waktu yang saya rasakan selama ini cukup baik dalam menjalankan tugas saya selama bekerja di KUA Kecamatan Sukaraja, meski terkadang rasa jenuh dalam bekerja menghampiri tetapi semampu saya tetap menjalankan pekerjaan yang sudah diamanatkan kepada saya dengan tanggung jawab dan adanya motivasi yang saya miliki selama ini, dan sesudahnya adanya tunjangan kinerja sebagaimana seharusnya saya harus lebih meningkatkannya lagi karena tunjangan kinerja yang institusi berikan merupakan motivasi yang pimpinan berikan kepada saya. Jadi saya harus lebih memanfaatkan waktu saya lebih baik lagi dari sebelumnya.¹³¹

Mengenai kedisiplinan absensi pegawai KUA, sebelum adanya

tunjangan kinerja, dari hasil wawancara :

Menurut saya tingkat kehadiran pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sebelum adanya tunjangan kinerja kurang memperhatikan kedisiplinan kehadirannya. Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja dalam kedisiplinan absensi masih banyak yang kurang disiplin, masih banyak pegawai KUA Kecamatan Sukaraja yang tingkat kehadirannya rendah. Dan sesudah adanya tunjangan kinerja menurut saya tingkat kehadiran mengalami peningkatan yang cukup tinggi, hal ini saya amati kedisiplinan tersebut dari sebulan sebelum adanya tunjangan kinerja, meningkatnya kedisiplinan dalam absensi karyawan sudah terlihat sejak bulan Desember 2018 karena tunjangan kinerja mulai diberikan bulan Maret 2019, maka dari adanya tunjangan kinerja menurut saya sangat memotivasi pegawai KUA Kecamatan Sukaraja lebih semangat dalam bekerjanya dan karyawan juga lebih memperhatikan aturan-aturan kedisiplinan yang KUA Kecamatan Sukaraja tetapkan yang diliha

¹³⁰ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 14 Oktober 2019

¹³¹ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 14 Oktober 2019

pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.¹³²

Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu upaya dalam rangka Reformasi Birokrasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan diberlakukannya pemberian tunjangan kinerja ini, diharapkan reformasi birokrasi mendorong agar adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah.

Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai. Hal ini dilakukan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan kepada pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja sesuai tupoksi masing-masing, dimana sebelum adanya tunjangan kinerja pegawai belum mengetahui tupoksinya masing-masing, sebagaimana yang dikatakan Kepala KUA Kecamatan Sukaraja mengatakan:

“...Dalam Pemberian tunjangan kinerja pegawai mengetahui tupoksinya dibanding sebelum adanya pemberian tunjangan kinerja dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk menyelesaikan tupoksinya masing-masing...”¹³³

Diungkapkan lagi oleh Pegawai kantor KPU Kabupaten Seluma mengenai pemberian tunjangan kinerja.

“...Menurut Ibu Darnellys dengan dengan diberinya tunjangan kinerja terhadap pegawai adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi yang sudah dilakukan oleh para pegawai. Seperti dalam masalah gaji yang sangat besar bagi para pegawai, akan tetapi sering terjadi jika pegawai

¹³² Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 14 Oktober 2019

¹³³ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 15 Oktober 2019

mendapatkan nilai nominal yang menurun dikarenakan kinerja yang diraih tidak sesuai yang diharapkan. Namun, bagi mereka yang kinerjanya baik, tentu perlu diberikan apresiasi sesuai dengan capaian dan beban kerja pegawai...”¹³⁴

Dari pernyataan yang telah dikemukakan di atas bahwa sangat penting bagi para pegawai mendapat tukin jika kinerja mereka sangat bagus dengan diberinya tukin kinerja para pegawai KUA Kecamatan Sukaraja akan meningkatkan kinerja mereka.

Mengenai Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja dalam Meningkatkan Kerja Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, berikut hasil wawancara peneliti dengan para pegawai :

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Menurut Bapak Hamzah selama ini latar belakang diberikan tunjangan kinerja yaitu dapat meningkatkan professional dan peningkatan kinerja pegawai...”¹³⁵

2. Jawaban Ibu Darnellys

“...Menurut Ibu Darnellys pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai yaitu diberikan selama ini sesuai dengan tupoksinya mereka masing-masing...”¹³⁶

¹³⁴ Wawancara dengan Ibu Darnellys, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 15 Oktober 2019

¹³⁵ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 16 Oktober 2019

¹³⁶ Wawancara dengan Ibu Darnellys, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 16 Oktober 2019

3. Jawaban Marwiyatussadikin

“...Menurut Ibu Marwiyatussadikin pemberian tunjangan kinerja dengan cara memberi motivasi kepada pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing...”.¹³⁷

4. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian dalam pembagian tunjangan kinerja dilakukan dengan tupoksi atau tingkatan dan golongan masing-masing pegawai yang bekerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma...”.¹³⁸

Dari pernyataan pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, akan tetapi belum berjalan dengan semaksimal mungkin banyak banyak yang tidak sesuai dalam hal pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja tersebut. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pemberian tunjangan tersebut agar para pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja sesuai tupoksi-tupoksi masing-masing, dimana sebelum adanya tunjangan kinerja pegawai belum mengetahui tupoksinya masing-masing.

¹³⁷ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 16 Oktober 2019

¹³⁸ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 16 Oktober 2019

- a. Bagaimana pendapatan bapak/ibu terkait pemberian tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut

1. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Ibu Halimah setelah saya teliti bahwa adanya pemberian tunjangan pemerintah bagi PNS yang sangat bagus karena ini merupakan suatu kewajiban untuk bekerja dengan adanya pemberian tersebut memang benar dapat meningkatkan penghasilan kami...”¹³⁹

2. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh pemerintah pendapatan saya semakin meningkat dan semangat untuk bekerja...”¹⁴⁰

3. Jawaban Ibu Darnellys

“...Menurut Ibu Darnellys, sangat senang sekali diberikan tukin dari pemerintah karena dapat meningkatkan penghasilan saya, dulu ngaji saya sebesar Rp. 2 Juta lebih dan sekarang dengan adanya tukin mendapatkan Rp. 3. juta.”¹⁴¹

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 17 Oktober 2019

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ibu Rosmaian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 17 Oktober 2019

¹⁴¹ Wawancara dengan Ibu Darnellys, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 17 Oktober 2019

4. Jawaban Ibu Marwiyatussadikin

“...Menurut Ibu Marwiyatussadikin tukin yang diberikan oleh pemerintah bagi PNS memang benar dapat meningkatkan penghasilan jika kinerja mereka bagus...”¹⁴²

Dari keseluruhan jawaban tersebut bahwa terdapat informasi dengan adanya pemberian tunjangan kinerja dari pemerintah memang benar dapat meningkatkan penghasilan para pegawai di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, oleh sebab itu para pegawai menyatakan penghasilan mereka meningkatkan drastic.

b. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Menurut Bapak Arman semenjak diberikan tunjangan kinerja sebagai pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan baik dan benar...”¹⁴³

2. Jawaban Ibu Darnellys

“... Menurut Ibu Darnellys memang benar dengan pemberian tunjangan kinerja ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja bagi pegawai, jadi kami sebagai pegawai harus disiplin

¹⁴² Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 17 Oktober 2019

¹⁴³ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 18 Oktober 2019

seperti harus datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor lebih cepat...”¹⁴⁴

3. Jawaban Ibu Marwiyatussadikin

“...Menurut Ibu Marwiyatussadikin memang benar setau saya tunjangan kinerja bagi pegawai ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai...”¹⁴⁵

4. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian dengan adanya tukin yang diberikan kepada pegawai selalu meningkatkan supaya tukin yang diberikan tidak di potong...”¹⁴⁶

5. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Ibu Halimah tingkat kinerja para pegawai belum dilaksanakan dengan baik, masih banyak pegawai yang melanggar aturan, jika mereka tidak meningkatkan kinerja maka tukin akan di potong...”¹⁴⁷

c. Apa dampak dari pelaksanaan pemberian tukin bagi para pegawai

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

¹⁴⁴ Wawancara dengan Ibu Darnellys, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 18 Oktober 2019

¹⁴⁵ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 18 Oktober 2019

¹⁴⁶ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 18 Oktober 2019

¹⁴⁷ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 18 Oktober 2019

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Menurut Nanang Hermanto setau kami dampak dari tugin tersebut banyak para pegawai tidak menguasai ilmu teknologi dan komputer...”¹⁴⁸

2. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Ibu Halimah, saya sendiri merasakan dengan adanya tunjangan kinerja kehadiran kami lebih disiplin yang dimana sebelum adanya tunjangan...”¹⁴⁹

3. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian disiplin sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan karena dengan adanya tunjangan kinerja ada nilai plus di dalamnya...”¹⁵⁰

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa hal inilah yang menjadi kendala dalam melaksanakan pekerjaan pegawai di kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, sehingga berdampak pada kerja yang tidak berimbang antar pegawai pada suatu unit, pegawai yang memiliki kemampuan mengoperasikan komputer pada umumnya mendapat pekerjaan yang berlimpah, bahkan menyebabkan jam kerjanya melebihi jam kerja normal (produktivitas tinggi). Selain itu juga banyak dari

¹⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

¹⁴⁹ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

¹⁵⁰ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

pegawai banyak termotivasi untuk bisa lebih disiplin dalam hal kehadiran, karena pada dasarnya itu merupakan salah satu penilaian dalam mendapatkan tunjangan kinerja.

4. Bagaimana Penilaian Pegawai Kantor KUA Kecamatan Sukaraja dengan adanya Tukin

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Nanang Hermanto

“...Menurut Bapak Nanang Hermanto pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai harus bisa menyelesaikan laporan kehadiran yang berdasarkan rekam kehadiran elektronik dan laporan kerja harian setiap akhir bulan kemudian selanjutnya diteliti oleh kepegawaian di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma...”¹⁵¹

2. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian tunjangan kinerja hanya dihitung dari jam kedatangan sampai jam pulang, bukan dilihat dari beban kerjanya. Jadi, pemberian tunjangan kinerja ini belum ada keseimbangan dengan beban kerja yang diberikan...”¹⁵²

3. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Ibu Halimah, dalam penerapan sistem ini sebab yang dilihat hanya pemenuhan jam kerja, sementara yang harus

¹⁵¹ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

¹⁵² Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

dinilai adalah berat beban kerjanya bukan pemenuhan jam kerja yang dilihat dari jam kedatangan sampai jam pulang...”¹⁵³

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian dalam menetapkan penilaian pemberian tunjangan kinerja pegawai didasarkan pada kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai setiap akhir bulan, akan tetapi dalam penilaian belum berjalan dengan baik, karena masih banyak diantara pegawai yang melanggar meski tulin telah diberikan.

Selain itu juga bahwa kehadiran kerja dan laporan kerja menjadi penilaian dalam pemberian tunjangan. Kehadiran kerja sendiri dilihat dari rekam kehadiran elektronik, sedangkan laporan kinerja terbagi menjadi 2 yaitu laporan harian, dan laporan mingguan yang direkap dalam satu bulan, oleh karena itu dilakukan untuk melihat capaian kinerja pegawai, yang salah satu alat ukurnya adalah pemenuhan jam kerja.

- d. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Salah satu kendala yang dihadapi dalam pemberian tulin yaitu dalam penerapan kebijakan tunjangan kinerja daerah ini ya terkait alat perekam kehadiran pegawai. Alat perekam atau mesin absen itu merupakan alat utama. Namun, beginilah kondisi yang ada. Sarananya kurang memadai, tetapi untuk upaya penangan

¹⁵³ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 21 Oktober 2019

masalah tersebut, kami sudah mengajukan mesin absensi yang baru. Kita tinggal menunggu karena pengadaan seperti itu membutuhkan proses...”¹⁵⁴

2. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian yang menjadi penghambat dalam pemberian tunjangan yaitu kurangnya koordinasi antara pihak-pihak yang terkait dengan kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah...”¹⁵⁵

3. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Bapak Feri hambatannya antara lain, waktu awal penerapan tunjangan kinerja daerah saya terkadang lupa absen. Maklumu barang baru, kadang masih lupa absen. Sudah mulai bekerja di ruangan, tetapi ternyata belum mengabsen. Akhirnya pasrah saja, tunjangan mau di potong atau tidak...”¹⁵⁶

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang meliputi penghambat dalam pemberian tunjangan bagi pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma yaitu kurangnya koordinasi, kebijakan yang kurang tepat sehingga dalam pemberian tunjangan belum terlaksana dengan semaksimal mungkin.

¹⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

¹⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

¹⁵⁶ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

- e. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pemberian tukin

Jawaban dari pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Menurut Bapak Nanang Hermanto harus ada kebijakan dari sumber daya manusianya itu sendiri, karena sumber daya manusia itu harus memiliki komitmen terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan...”¹⁵⁷

2. Jawaban Ibu Marwiyatussadikin

“...Menurut Ibu Marwiyatussadikin harus melakukan koordinasi antar pihak-pihak yang terkait dalam pemberian tunjangan kebijakan daerah harus selalu ditingkatkan...”¹⁵⁸

3. Jawaban Ibu Halimah

“...Menurut Ibu Halimah mesin absensi yang lebih baik untuk mengatasi upaya dalam pemberian tukin...”¹⁵⁹

4. Jawaban Ibu Rosmalian

“...Menurut Ibu Rosmalian untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada biasanya saya lakukan dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen para pegawai...”¹⁶⁰

¹⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto, Kepala KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

¹⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

¹⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

¹⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Rosmalian, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 22 Oktober 2019

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa masih belum terlaksananya upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi pemberian tunjangan bagi para pegawai khususnya di kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, karena banyak diantara pegawai yang melanggar aturan-aturan yang diberikan walaupun adanya pemberian tunjangan.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sesudah adanya tunjangan kinerja di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja

Sesudah adanya tunjangan kinerja, dari hasil wawancara yang didapat menurut :

Menurut Kepala KUA Kecamatan Sukaraja sesudah adanya tunjangan kinerja, kinerja yang dialami pegawai KUA Sukaraja mengalami peningkatan yang cukup tinggi meski signifikan peningkatan sangat terlihat pada peningkatan kedisiplinan absensinya, maka dengan adanya peningkatan kedisiplinan absensi merupakan faktor yang mendorong pegawai KUA Sukaraja lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dari sebelum adanya tunjangan.¹⁶¹

Hal senada diungkapkan oleh pegawai kantor KUA Kecamatan

Sukaraja mengatakan bahwa :

Sesudah adanya tunjangan kinerja, kinerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja mengalami peningkatan yang cukup tinggi/baik dalam kinerjanya. Hal ini terlihat adanya pengaruh dari pemberian tunjangan kinerja yang institusi berikan kepada pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, sehingga adanya peningkatan kinerja yang dialami pegawai KUA Sukaraja.¹⁶²

¹⁶¹ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto Kepala KUA Kec. Sukaraja Kab. Seluma, tanggal 23 Oktober 2018

¹⁶² Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 23 Oktober 2019

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai sesudah adanya tunjangan kinerja sudah mengalami peningkatan dari tingkat kinerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja.

Kualitas sangat melihat pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja, karena volume kerja lebih kepada kuantitas kerjanya. Mutu kerja karyawan KUA Kecamatan Sukaraja tergolong penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karena yang memiliki mutu kerja dihasilkan seperti prestasi kerja yang baik. Dari hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Sukaraja mengatakan :

Saya sebelum adanya tunjangan kinerja mutu kerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sudah tergolong cukup baik karena dari hasil prestasi kerja karyawan yang saya amati selama ini karyawan sudah memperhatikan prestasi kerjanya meski masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan prestasinya dan lebih menonjolkan prestasinya dalam bekerja, hal ini bagi saya termasuk kurangnya motivasi karyawan dalam kerjanya.¹⁶³

Pemanfaatan waktu merupakan hal penting dalam bekerja apabila bekerja tidak mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada kita tidak dapat terselesaikan sesuai jangka waktu yang diberikan oleh pimpinan. Dari hasil wawancara oleh :

Menurut saya dalam pemanfaatan waktu sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam bekerja karena apabila kita pandai memanfaatkan waktu sebaik mungkin maka target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan maksimal dalam mengerjakannya justru sebelum waktu yang diberikan pimpinan tiba, pekerjaan yang kita kerjakan sudah terselesaikan lebih cepat hal ini dapat menjadikan salah satu prestasi kita dalam bekerja

¹⁶³ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 23 Oktober 2019

apabila pegawai KUA Kecamatan Sukaraja semuanya mampu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Sebelum adanya tunjangan kinerja dalam memanfaatkan waktu menurut saya pegawai KUA Sukaraja sudah cukup baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan meski masih banyak karyawan yang kurang memanfaatkan waktunya karena adanya kejenuhan dalam bekerja dan turunnya motivasi kerja mungkin hal tersebut merupakan faktor kurangnya perhatian karyawan pada pemanfaatan waktu dalam bekerja. Dan sesudah adanya tunjangan kinerja Pegawai KUA Sukaraja mengalami peningkatan pada pemanfaatan waktunya karyawan sudah lebih memperhatikan manfaat waktu kerja dengan semaksimal mungkin, hal ini adalah salah satu adanya motivasi karyawan yang meningkat karena adanya tunjangan kinerja yang institusi berikan pada pegawai KUA Sukaraja.¹⁶⁴

Kerjasama dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja. Dan dilihat dari hasil wawancara oleh :

Menurut saya kerjasama sesama rekan dalam bekerja itu merupakan salah satu kunci keberhasilan pegawai atau karyawan dalam bekerja karena kerjasama mendorong persaingan di dalam pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas, kerjasama mendorong berbagai upaya agar dapat bekerja lebih produktif, efektif, dan efisien dan kerjasama mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antar pihak terkait dan meningkatkan rasa kesetiakawanan dan apabila kerjasama terhadap rekan kurang baik akan terciptanya persaingan yang tidak sehat dan hubungan terhadap sesama rekan kurang harmonis. Jadi sebelum adanya tunjangan kinerja kerjasama pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sudah tergolong cukup baik dalam menjalankan kerjasamanya hal ini karena kesadaran karyawan bahwa kerjasama merupakan salah satu keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan, meski begitu masih banyak karyawan yang egois dalam urusan kerjanya dan kurang profesional, hal tersebut dapat merusak hubungan kerjasama mereka terhadap rekannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sesudah adanya tunjangan kinerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja cukup tinggi mengalami peningkatan dalam kerjasama dalam bekerja hal ini terlihat karena adanya motivasi dari tunjangan kinerja yang institusi berikan meski tunjangan kinerja bukan alasan seseorang lebih baik atau buruknya

¹⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Marwiyatussadikin, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 24 Oktober 2019

dalam bekerjasama dalam bekerja tetapi adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan bekerjasama dengan baik dan manfaat yang didapat dari kerjasama yang mereka ciptakan.¹⁶⁵

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (batasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrawi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

- a. Apakah dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan ajaran Ekonomi Islam

Jawaban dari pernyataan tersebut sebagai berikut :

1. Jawaban Bapak Nanang Hermanto

“...Menurut Bapak Nanang Hermanto aturan dalam pemberian tunjangan sesuai dengan ajaran Islam, salah satunya tidak ada yang namanya pemotongan dari tunjangan yang diberikan...”¹⁶⁶

2. Jawaban Ibu Darnellys

“...Menurut Ibu Darnellys pemberian tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah mendekati dengan ajaran Islam...”¹⁶⁷

¹⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 24 Oktober 2019

¹⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Nanang Hermanto Kepala KUA Kec. Sukarja Kab. Seluma, tanggal 25 Oktober 2019

¹⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Darnellys, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 25 Oktober 2019

b. Bagaimana pandangan Islam tentang kinerja dalam pemberian Tukin

Islam memandang dunia sebagai jembatan atau lading bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang kekal di akhirat kelak dengan kegembiraan. Dunia adalah tempat manusia bekerja dan beramal, namun orientasi pekerjaan tersebut adalah akhirat sebab dalam Islam kehidupan akhirat jauh lebih berharga dibandingkan dunia. Oleh sebab itu setiap umat hendaknya tidak hanya memperhatikan urusan dunianay dan melupakan masalah akhiratnya. Mengenai hal ini seperti diungkapkan oleh para pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma mengenai pemberian tukin dalam Islam.

Ada beberapa dimensi kinerja atau seharusnya dilaksanakan oleh pihak pemerintah dalam pemberian tukin antara lain yaitu memiliki sifat amanah dalam bekerja yang terdiri dari atas professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan. Selain itu juga harus mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.¹⁶⁸

Hal senada diungkapkan oleh pegawai yang lain mengatakan bahwa elemen kinerja sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam antara lain :

- a. Kinerja material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup institus atau organisasi.

¹⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Halimah, Pegawai KUA Kecamatan Sukaraja, Kab. Seluma, tanggal 25 Oktober 2019

- b. Kinerja mental adalah melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia. Menikmati hasil yang diperoleh dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- c. Kinerja spiritual adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah, menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT, selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat kepada Allah .
- d. Kinerja persaudaraan adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam lingkungan institusi dan masyarakat.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan Islam tentang kinerja dalam pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan ajaran Islam meskipun belum terlaksana dengan semaksimal mungkin karena masih ada yang belum diterapkan sesuai dengan ajaran Islam, sehingga para pegawai banyak yang lalai dalam menjalankan tupoksi mereka masing-masing.

C. Pembahasan

1. Kinerja pegawai negeri sipil sebelum tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja

Tingkat kinerja PNS sebelum pemberian tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma adalah dengan memperhatikan prinsip-prinsip kinerja yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan output. Input dalam hal ini

adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan pemberian tunjangan apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan suatu tunjangan untuk berkompentensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan. Pelaksanaan pemberian tunjangan yang diberikan pada saat ini masih banyak ditemui permasalahan, antara lain :

- a. Perbedaan beban kerja di masing-masing daerah akan mempengaruhi tingkat penilaian kinerja, sehingga akan mempengaruhi pula dasar kecilnya tunjangan yang diterima oleh pegawai KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.
- b. Tunjangan untuk kepentingan organisasi mempunyai arti penting dan mendapat perhatian serius karena tunjangan merupakan suatu dorongan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian tunjangan kepada pegawai/karyawan harus berprinsip adil dan layak. Prinsip “adil” dan “layak” harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap pegawai/karyawan menerima tunjangan yang sama besarnya. Selain itu juga meskipun besarnya jumlah tunjangan adalah berdasarkan prestasi kerja, beban kerja dan besar tanggung jawabnya yang terakumulasi dalam analisa beban kerja.

Prinsip adil ini mempunyai resiko bagi pegawai/karyawan yaitu mendapat hukuman yang tegas bagi pegawai/karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan atau melakukan penyimpangan atau penyelewengan dalam melaksanakan tugasnya. Prinsip layak dan wajar bahwa remunerasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal yaitu harus sesuai dengan tingkat prestasi kerjanya dan tingkat kebutuhan hidupnya.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sesudah adanya tunjangan kinerja di Kantor KUA Kecamatan Sukaraja

Tunjangan kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan dari prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional dan ditetapkan pemerintah.¹⁶⁹

Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai. Hal ini dilakukan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja dan dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan kepada pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja sesuai tupoksi masing-masing.

Kinerja dalam Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja / berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Islam telah mengatur bahwa setiap orang mampu berkerja dengan baik, tapi kinerja

¹⁶⁹ Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOmor 83 Tahun 2013.

yang baik bukan hanya menjalankan dengan baik saja, tetapi dalam pandangan Islam harus sesuai kaidah-kaidah Islam dan prinsip-prinsip Ekonomi Islam.

Dilihat dari keempat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, hal ini dapat dilihat dari elemen yang pertama, kinerja material yang keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan yang diperoleh secara jujur dan tidak merugikan orang lain. Elemen pertama ini berkaitan dengan indikator kuantitas kerja dan kedisiplinan karena dalam kemampuan dan kedisiplinan memiliki kaitan dalam keuntungan kita dalam bekerja dan hasil yang kita peroleh. Semenjak adanya tunjangan kinerja kuantitas kerja dan kedisiplinan pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma mengalami peningkatan.

Elemen kedua, kinerja mental melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh dan menumbuhkan kepercayaan antar sesama, kaitannya elemen ini berkaitan dengan indikator kedisiplinan dan kerjasama selama bekerja. Kerjasama antar pegawai di kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sudah bagus, tetapi ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan semestinya.

Elemen yang ketiga, kinerja spiritual yakni mendekatkan diri kepada Allah SWT menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT dan selalu bersyukur dengan hasil yang diperoleh, tetap taat

dan konsisten dengan aturan-aturan serta hukum Allah SWT. Para pegawai di kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sudah mengikuti aturan dan tidak melanggar ajaran Islam.

Elemen yang keempat, kinerja persaudaraan yakni terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam institusi maupun masyarakat, kaitannya elemen persaudaraan sangat terlihat jelas kaitannya dengan kualitas kerja pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dan kerja sama selama bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai kantor KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dari indikator kinerja pegawai dan elemen kinerja Islam bahwa pegawai KUA Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sudah sebagian besar memiliki kinerja yang baik dalam pandangan ekonomi Islam.

Kinerja dalam pandangan ekonomi Islam harus mengharapkan ridha Allah agar rezeki menjadi imbalan dan berkah dan Allah SWT tidak suka hambanya bekerja dengan cara batil. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada pegawai tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima untuk menambah semangat kerja pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya. . Sebagaimana dijelaskan yang

Artinya : “Dari Abdulah bin Umar r.a bahwasanya Rasulullah SAW bersabda : Berilah upah seorang pekerja sebelum kerung keringnya”.¹⁷⁰

Dari hadis diatas dijelaskan bahwa seorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Selain itu juga dijelaskan dalam al-Quran surah An-Najm : 53, 39-40:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَيْعَهُ سَوْفَ يُرَى

Artinya : Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya.¹⁷¹

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya.

¹⁷⁰ Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2015), h. 84

¹⁷¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahannya*, h. 527

BAB V

PENUTUP

F. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapati penelitian mengenai kinerja Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Tunjangan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pegawai KUA Sukaraja).

3. Kinerja Pegawai negeri sipil sebelum mendapat tunjangan kerja di kantor KUA Kecamatan Sukaraja belum begitu efektif, hal ini terlihat masih banyak pegawai kantor KUA yang datang terlambat sehingga dari segi pelayanan kurang efektif, seperti dalam pengurusan nikah.
4. Kinerja pegawai KUA Kecamatan Sukaraja sesudah mendapat tunjangan kerja sebagian besar sebagian besar sudah sesuai dengan pandangan Islam, hal ini dikarenakan tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja pegawai dimana pencapaian yang diperoleh pegawai dalam bekerja/berusaha yang mengikuti prinsip-prinsip ekonomi Islam dimana setiap pegawai mampu berkinerja dengan baik dan benar.

G. Saran

Setelah melakukan penelitian dan observasi, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan adalah:

1. Bagi Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Sukaraja hendaknya meningkatkan pengawasan kepada pegawainya agar mereka lebih

memperhatikan tugas dan tanggungjawabnya, serta memberikan pelatihan komputer bagi pegawai yang masih kurang menguasai.

2. Bagi pegawai, tunjangan kinerja terbukti memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai hendaknya menjadikan tunjangan sebagai penyemangat dalam bekerja.
3. Bagi peneliti, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu yang baru.