
ANALISIS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA DI KABUPATEN SAMBAS MENURUT EKONOMI SYARIAH

Hakiki¹, Munadi², Sri Sunantri³

¹Ekonomi Syariah, Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin, Sambas, 79460

^{2,3} Pascasarjana, Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin, Sambas, 79460

¹hakiki.kiki@gmail.com, ²munadi176176@gmail.com, ³nantri636@gmail.com

ABSTRAK

Pokok masalah penelitian ini yaitu 1) Bagaimana persepsi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas pemberian tunjangan kinerja? 2) Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap pemberian tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas? Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yang menggunakan data deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang datanya di gali melalui pengamatan-pengamatan. Adapun sumber data dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, penelusuran referensi. Teknik pengumpulan pengelolaan dan analisis data dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas 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. Implikasi dari penelitian ini adalah hendaknya Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas meningkatkan pengawasan kepada pegawainya agar mereka lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan tupoksi pegawai bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pegawai hendaknya menjadikan tunjangan sebagai motivasi dalam bekerja. Jurnal ini merupakan sebuah template bagi penulis. Segala komponen yang diperlukan jurnal seperti judul, abstrak, pendahuluan, dan sebagainya sudah dicontohkan di sini. Sehingga tinggal menggunakan dengan menumpuknya saja.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Ekonomi Islam

ABSTRACT

The main problems of this research are 1) What is the perception of Civil Servants of the Ministry of Religion in Sambas Regency giving performance allowances? 2) What is the view of Islamic Economics on the provision of performance allowances for Civil Servants of the Ministry of Religion in Sambas Regency? This type of research uses field research that uses qualitative descriptive data, namely research whose data is extracted through observations. The data sources in this study are Civil Servants of the Ministry of Religion in Sambas Regency. Data collection methods used are interviews, documentation, reference tracing. Data collection and management techniques were carried out by conducting in-depth interviews with informants. The results of this study indicate that the provision of performance allowances to Civil Servants of the Ministry of Religion in Sambas Regency mostly experienced an increase in performance and level of discipline which can be seen from two aspects, namely absenteeism and daily performance reports. And most of them are in accordance with the Islamic view, this is because the benefits provided are in accordance with the employee's performance. The implication of this research is that Civil Servants of the Ministry of Religion in Sambas Regency should increase supervision of their employees so that they pay more attention to their duties and responsibilities so that the implementation of the main duties of employees can run well. Therefore, employees should make allowances as motivation to work. This journal is a template for writers. All components needed by a journal such as title, abstract, introduction, and so on have been exemplified here. So just use it by piling it up.

Keywords: Performance Allowance, Islamic Economics

A. PENDAHULUAN

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 (Hendri Yandri, 2021: 8). 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 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. (Sedermayanti, 2007: 17).

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. 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. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan, apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. (Made Mahardika Suartama, 2014: 78).

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. 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 agar adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah yang dituntut agar bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam menjalankan tugas. (Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja di Kementerian Agama). Salah satu bentuk perhatian Kementerian Agama terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja, salah satunya di Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian tunjangan kinerja merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai 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. Jadi pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas, lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga terjadi peningkatan kinerja. Karena motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu institusi.

Pandangan Islam tentang pemberian tunjangan harus secara adil sesuai dengan hasil kinerja, hal ini dijelaskan dalam QS Al-Jaatsiyah/45: 22.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ.

Terjemahnya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Departemen Agama RI, 1990: 93).

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin dalam pemberian tunjangan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kinerjanya, jika ada pengurangan dalam pemberian tunjangan kinerja tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa pemberian tunjangan kinerja harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya. 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. (Musanef, 1996).

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 perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. (Gatot, 1992). 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 penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Mendukung teori di atas Tamim mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. (Tamim, F, 2004). Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka. Telah diketahui bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil, maka beribu-ribu individu mendaftarkan diri mereka. Timbul asumsi bahwa mereka ingin mendedikasikan dan mengaktualisasikan diri pada pekerjaan tersebut, yaitu Pegawai Negeri Sipil. Kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa belum seluruh Pegawai Negeri Sipil mendedikasikan diri secara maksimal pada pekerjaannya tersebut. Keadaan ini ditunjukkan dengan sorotan kinerja Pegawai Negeri Sipil oleh masyarakat yang dianggap belum maksimal.

Banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada

masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Sebuah survey yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemerintah Provinsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten diketahui pegawai yang tidak disiplin kerap ditemukan dalam beberapa indikator, diantaranya keterlambatan jam masuk kerja (1,01%), tingkat absensi (1,16% dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3,5%), dan kasus-kasus lainnya sekitar (1,05%). Selain itu pula tayangan televisi dan media massa kerap memberitakan rendahnya disiplin kerja para pegawai. Sebagai contoh di lingkungan dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pertanian Kabupaten Gresik Jawa timur, terdapat lebih dari 7% pegawai yang bolos kerja ketika cuti lebaran sudah habis. Hal sama Sama terjadi di Pemkab Riau terdapat 1,46% pegawai bolos kerja, bahkan di wilayah DKI Jakarta 11 Pegawai Negeri Sipil diturunkan pangkatnya karena tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas. (www.liputan6.com, 2010).

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Tamin yang mengungkapkan bahwa dari sekitar empat juta Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh Indonesia hanya 40% yang benar-benar profesional, produktif, dan berkualitas. Angka tersebut, memang bukanlah data yang buruk, tetapi alangkah lebih baik lagi jika hanya 40% saja Pegawai Negeri Sipil yang tidak berkualitas.

Sehingga tunjangan kinerja yang diberikan diharapkan dapat menggerakkan pegawai-pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri sehingga mendapatkan tugas atau pekerjaan dari atasannya. Tunjangan kinerja idealnya memang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai, hal tersebut tidaklah mudah. Penerapan sistem tunjangan kinerja memerlukan pengawasan atasan langsung dalam menilai kinerja pegawai di bawahnya. Jika tidak maka banyak pegawai mencari cara untuk mendapatkan tunjangan kinerja tersebut secara utuh. Hal ini yang menjadi salah satu penyebab sehingga diberikan tunjangan kinerja kepada pegawai. Bukan hanya diperusahaan swasta tetapi juga pada lingkup pemerintahan yang berada di Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas. Pada dasarnya pemberian tunjangan kinerja senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Tunjangan kinerja memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. (Veithzal Rivai, 2009).

Pengaturan tunjangan kinerja harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah tunjangan kinerja yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian tunjangan kinerja ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak. (A. A. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006). Fungsi utama dari tunjangan kinerja adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Tunjangan kinerja menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan utama pemberian tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. (A. A. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006). Tunjangan kinerja karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tujuannya yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. (Abdurrahman Fathoni, 2006).

Menurut Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2010). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu, setiap pekerjaan atau tugas yang kita lakukan harus dengan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang kita inginkan.

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannya.
2. Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal. (A. A. Mangkunegara, 2006).

Jadi pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas lebih termotivasi dalam bekerja. Karena motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu institusi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan institusi. (Stephen P. Robbins, 2001).

Khususnya Kantor Urusan Agama sesudah dilaksanakannya tunjangan kinerja diharapkan lebih memberi motivasi, kedisiplinan, peningkatan kinerja yang lebih baik. 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. Sebagaimana dalam Al-Quran disebutkan dalam Surat at Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ. (التوبة/9:105)

Terjemahnya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin melihat pekerjaanmu. Kamu dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah/9:105). (Departemen Agama RI, 1990).

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 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.

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. (النحل/97:16)

Terjemahnya:

Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti diberikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. (Departemen Agama RI, 1990).

Ayat ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan mendapat pahala yang sama dan bahwa amal kebajikan harus dilandasi iman. Maksud kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka 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. 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 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.

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. Menurut Nash dan Carroll menyatakan bahwa: “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”. (Lijan Polkat Sinambela, 2012).

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. (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013). Dalam Islam, hubungan kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut :

قَالَ رَبِّيٰ أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَىٰ أَبْنَتَيْ هُنَيِّنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَابٍ فَإِنْ أَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ٢٧ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ فَضَبْتُ فَلَا عُذُونَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَيَّ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ.

Terjemahnya:

Dia (ayah kedua perempuan itu) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkanmu dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun. Jika engkau menyempurnakannya sepuluh tahun, itu adalah (suatu kebaikan) darimu. Aku tidak bermaksud memberatkanmu. Inshaallah engkau akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”(27). Dia (Musa) berkata, “Itu (perjanjian) antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan

atas diriku (lagi). Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan.” (Al-Qasas/28:27-28). (Departemen Agama RI, 1990).

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Dan dalam hadits juga dijelaskan Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. IbnuMajah).

Sistem penggajian bagi PNS telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dalam Pasal 79 disebutkan bahwa :

1. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin Kesejahteraan PNS.
2. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.
3. Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dari fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

Pemberian tunjangan kinerja yang diberikan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas kepada pegawainya dilihat pada indikator tunjangan kinerja yaitu kedisiplinan daftar kehadiran 70% dan prestasi kerja 30%. Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri, Peraturan Menteri Agama RI No. 28 Tahun 2013 Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya tunjangan kinerja apakah kinerja yang dialami Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sambas mengalami peningkatan dan dengan adanya tunjangan kinerja apakah mampu merangsang semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan pengaruh yang lebih pada kedisiplinan karyawan dari sebelum adanya tunjangan.

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 Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas saat ini. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program tunjangan kinerja.

Jadi pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai lebih termotivasi dalam kinerjanya dalam bekerja. Karena motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu institusi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan institusi, khususnya Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sambas sesudah dilaksanakannya tunjangan kinerja diharapkan lebih memberi motivasi, kedisiplinan, peningkatan kinerja yang lebih baik. Telah dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka penelitian diangkat, dengan judul mengenai “Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas Menurut Ekonomi Syariah. Fokus Penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini terungkap dalam pertanyaan penelitian antara lain: Bagaimana persepsi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas pemberian tunjangan kinerja? Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap

pemberian tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas?

Penelitian ini bertujuan adalah: Untuk mengetahui persepsi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas pemberian tunjangan kinerja. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap pemberian tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas.

B. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yang menggunakan data kualitatif yaitu penelitian yang datanya di gali melalui pengamatan-pengamatan dan sumber data dilapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi dengan mengamati pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil kementerian Agama Kabupaten Sambas Tujuannya adalah untuk menghasilkan deskripsi, pandangan-pandangan dan penjelasan tentang peristiwa sosial tertentu sehingga peneliti mampu mengungkap makna yang ada dalam lingkungan social. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Ekonomi Islam yang memuat tentang pembahasan mengenai pemberian tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas dalam pandangan Ekonomi Islam dan pendekatan fenomenologi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara dan dokumentasi.

C. PEMBAHASAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas Pemberian Tunjangan Kinerja

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. Tunjangan kinerja memberikan dampak positif kepada pegawai dalam hal peningkatan kinerja dan antusias pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini disebabkan tupoksi masing-masing pegawai sudah jelas. Akan tetapi, dalam menyelesaikan tugas para pegawai dihambat dengan kurangnya pengetahuan dalam mengoperasikan komputer, dimana saat ini seluruh pekerjaan dalam hal kegiatan dan laporan pegawai dikerjakan melalui komputer.

Hal inilah yang menjadi kendala dalam melaksanakan pekerjaan pegawai di Kemenag Sambas, 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). Disamping itu, dalam pemberian tunjangan kinerja terjadi peningkatan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran. Pemberian tunjangan kinerja akan dikurangi jumlahnya berdasarkan keterlambatan pegawai, sehingga memberikan dorongan motivasi kepada pegawai Kemenag Sambas untuk bisa hadir sesuai waktu yang telah ditentukan. Kementerian Agama dalam menetapkan penilaian pemberian tunjangan kinerja pegawai didasarkan pada kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai setiap akhir bulan.

Pernyataan Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sambas menunjukkan bahwa kehadiran kerja dan laporan kinerja 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, itu dilakukan untuk melihat capaian kinerja pegawai, yang salah satu alat ukurnya adalah pemenuhan jam kerja. Penilaian pemberian tunjangan kinerja dinilai dari pemenuhan jam kerjanya dilihat dari daftar hadir pegawai tanpa melihat berat beban kerja sehingga

menimbulkan ketidakseimbangan antara tunjangan yang didapatkan dengan beban kerja yang dilakukan.

Menurut paparan di atas, adanya ketidaksetujuan dalam penerapan sistem ini sebab yang dilihat hanya pemenuhan jam kerja, sementara yang harus dinilai adalah berat beban kerjanya bukan pemenuhan jam kerja yang dilihat dari jam kedatangan sampai jam pulang. Sistem Penilaian dalam pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai di Kemenag Sambas ternyata memiliki kekurangan, karena ada pegawai yang jika dilihat dari kehadiran mereka memenuhi syarat dalam pemberian tunjangan kinerja, tetapi jika dilihat dari beban kerjanya tidak sesuai dengan tunjangan yang didapatkan, karena ada pegawai yang hanya datang pada saat pagi lalu pergi dan kembali pada sore hari sementara beban kerjanya dibebankan kepada pegawai lain.

Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Di Kabupaten Sambas.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan tahun 2008, tunjangan kinerja adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah. (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). 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. (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan). 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 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 berkinerja dengan baik, tapi kinerja 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 Kemenag Sambas mengalami peningkatan. Elemen kedua, kinerja mental yakni 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 Kemenag Sambas sudah bagus, tetapi ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan semestinya. Elemen yang ketiga, kinerja spritual 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 Kemenag Sambas sudah mengikuti aturan dan tidak melanggar hukum 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 Kemenag Sambas dan kerjasama selama bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai Kemenag Sambas dari indikator kinerja pegawai dan elemen kinerja Islam bahwa pegawai Kemenag Sambas sudah sebagian besar memiliki kinerja yang baik dalam pandangan Ekonomi Islam. Sebagaimana hasil wawancara salah satu pegawai Kemenag Sambas yang menyatakan bahwa: "pegawai di Kemenag Sambas sudah melakukan TUPOKSI nya sesuai dengan beban

kerja yang diberikan pimpinan meskipun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan kewajibannya”. Mengapa harus berkinerja dengan pandangan Islam? Supaya kinerja yang dimiliki pegawai Kemenag Sambas maksimal yakni dengan nilai Islam, jujur, disiplin, kerja keras, menghargai karya (kinerja), menghargai waktu, memiliki motivasi prestasi tinggi, kreatif, inovatif, kecerdasan emosi baik dengan kepribadian dewasa mental berdasarkan pandangan agama dan secara organisasi.

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

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian imbalan harus diberikan tepat pada waktunya, yaitu:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه).

Artinya:

“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang 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- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

﴿وَأَنْ تَكُونَ لِلنَّاسِ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ﴾ (النجم/53: 39-40)

Terjemahnya:

Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, 40. bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). (An- Najm/53:39-40).

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. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna.

D. KESIMPULAN

Dari hasil data penelitian yang peneliti lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian tunjangan kinerja pada kantor Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas sebagian besar mengalami peningkatan kinerja hal ini bisa dilihat dari laporan kinerja harian pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama di Kabupaten Sambas 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (1990). *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*: Edisi Keempat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Organisasi dan Manajemen SDM*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gatot. (1992). *Himpunan Lengkap UUU dan PP Kepegawaian Negara*. Jilid 1. Bandung: PT. Karya Nusantara.
- <http://www.bkdiklat.cirebonkota.go.id/indek.php/artikel/14-inilah-pokok-pokok>.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef. (1996). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja di Kementerian Agama.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Economics*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedermayanti. (2007). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Polkat. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukur dan Impikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suartama, Made Mahardika. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar*.
- Tamim, F, (2004). *Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di tengah Arus Modernisasi*
<http://www.google.com/beritadetik/php03430>.
- www.liputan6.com, 2010.
- Yandri, Hendri. (2021) *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, www.bppjambi.info/dwnfilemanager.asp?id=1465.