

**SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI KANTOR DAERAH
KABUPATEN LUWU UTARA
(TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh,

SHINTA DEWI
Nim: 16 0303 0030

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

**SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI KANTOR DAERAH
KABUPATEN LUWU UTARA
(TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh,

SHINTA DEWI
NIM: 16.0303.00.30

Pembimbing:

1. Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd
2. Sabaruddin, S.HI., M.H

Penguji:

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shinta Dewi

NIM : 16 0303 0030

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

SHINTA DEWI
NIM: 16.0303.0030



PRAKATA



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الاء نبياء واء لمرسلين
سيدنا محمد وعلآ اله واصحابه اجمعين.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara (Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)” setelah melalui proses yang panjang. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw., beserta seluruh keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Hukum dalam bidang hukum ekonomi syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penelitian skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun berkat bantuan, pengorbanan dan motivasi mereka baik secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda H. Solo dan ibunda Hj. Nati, yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-

anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dengan kasih yang tak terhingga.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya disertai doa semoga bantuan tersebut mendapat imbalan yang lebih dari Allah swt. terutama kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H selaku Wakil Rektor I, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M selaku Wakil Rektor II, dan Dr. Muhaemin, M.A selaku Wakil Rektor III IAIN Palopo.
2. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M.HI, Wakil Dekan II Dr. Abdain, S.Ag., M.HI, dan Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, M.Ag Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd dan Sabaruddin S.HI., M.H selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI dan Dr. Helmi Kamal, M.HI, selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara dan Mas'ud Masse, S.E selaku Kepala Dinas, Nakicah, S.IP selaku Sekretaris dan seluruh Staf di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2016 terkhusus kepada Hukum Ekonomi Syariah kelas A yang senantiasa memberikan semangat kepada peneliti;

Semoga Allah swt. senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua dan akhirnya peneliti berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat kepada kita semua. Aamiin

Palopo, 20 Februari 2020

Penulis,

SHINTA DEWI
NIM 16 0303 0030

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i
و	<i>Kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلٌ : *haula* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'arifah) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutnya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan: *az-zalzalāh*)

الْفُلْسَلَةُ : *al-falsalāh*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat dan huruf	Nama (bunyi)	Huruf dan Tanda	Nama (bunyi)
اَ و	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{A}	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{I}	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{U}	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya

adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfâl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madânah al-fâdilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

6. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberitanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجِّنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعْمٌ	: <i>nu'ima</i>
عُدُو	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *kasrah* (ِ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'aliyyatau 'aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'arabiyyatau 'araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْأَنْوَاءُ : *al-nau'*

سَيِّئَةٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz alja lâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dînullah* بِاللَّهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fîrahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan..

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawahini:



swt.,	= <i>subhānahūwata 'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
QS	= Qur'an Surah
SD	= Sekolah Dasar
SMA	= Sekolah Menengah Atas
SMP	= Sekolah Menengah Pertama
PPPK	= Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
PAN	= Pendayagunaan Aparatur Negara
RB	= Reformasi Birokrasi
ASN	= Aparatur Sipil Negara
CPNS	= Calon Pegawai Negeri Sipil
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
TPP	= Tambahan Penghasilan Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xviii
DAFTAR HADITS.....	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
B. Deskripsi Teori.....	9
1. Defenisi Gaji dalam Islam.....	9
2. Dasar Hukum Gaji.....	10
3. Macam-macam dan Komponen-komponen Gaji	13
4. Sistem Penggajian Dalam Islam.....	14
5. Kategori Pegawai dalam Undang-Undang.....	16

C. Kerangka Pikir.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	20
B. Fokus Penelitian	20
C. Defenisi Istilah	20
D. Desain Penelitian.....	21
E. Data dan Sumber Data.....	22
F. Instrumen Penelitian.....	22
G. Teknik Pengumpulan Data	23
H. Teknik Keabsahan Data.....	24
I. Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Deskripsi Data.....	26
1. Sejarah Berdirinya Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara	26
2. Visi dan Misi Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.....	29
3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	31
4. Sumber Daya Manusia Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.....	35
B. Pembahasan.....	37
1. Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara	38
a. Metode Sistem Penggajian Pegawai	38
b. Tujuan Pemberian TPP	38
c. Indikator Penilaian TPP	39
d. Dasar Hukum TPP	40
e. Peraturan Pemberian, Pengurangan, dan Penghentian Pembayaran Tambahkan Penghasilan Pegawai	45
f. Kewajiban setiap pegawai di kantor daerah Kabupaten Luwu Utara.....	47
g. Hari, Jam Kerja, Apel dan Upacara.....	52
h. Besaran Nilai TPP.....	53
i. Mekanisme Pembayaran TPP.....	54

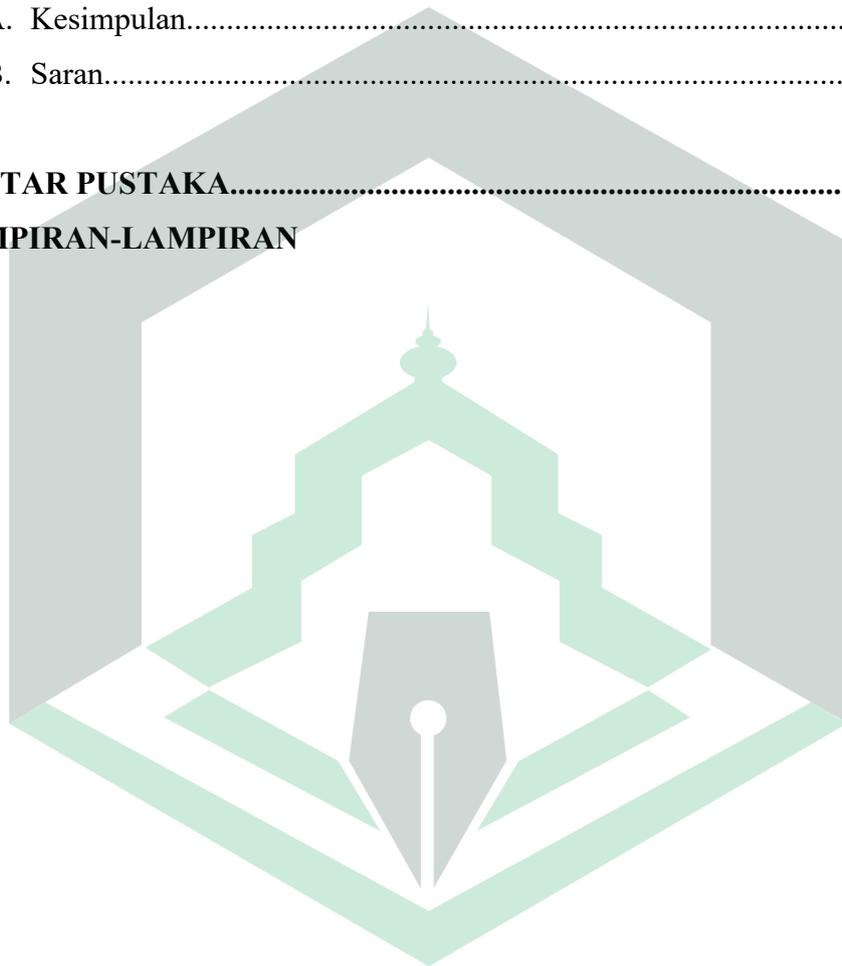
2. Hambatan dalam Sistem Penggajian Pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.....	57
3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Penggajian Pegawai Pada Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.....	58

BAB V PENUTUP.....63

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA.....65

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Taubah/9: 105.....	9
Kutipan Ayat 2 QS al-Nahl/16 : 97.....	11
Kutipan Ayat 3 QS. Al-Ahqaf 46:19	12
Kutipan Ayat 4 QS az-Zumar/39 : 35	13
Kutipan Ayat 5 QS al-Nahl/16 : 90.....	58



DAFTAR HADIS

Hadis tentang upah/gaji.....	14
------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2. I Indikator Kedisiplinan.....	40
Tabel 3. II Pengukuran Kinerja.....	42
Tabel 4. III. Contoh Laporan Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 5. IV. Kriteria, Indikator dan Bobot Penilaian.....	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	18
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara	33



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Slip Gaji Pegawai
- Lampiran 3 Permohonan Judul Skripsi
- Lampiran 4 SK Pembimbing
- Lampiran 5 Lembar Persetujuan Proposal
- Lampiran 6 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 7 Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 9 Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 10 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 11 Berita Acara Seminar Hasil
- Lampiran 12 Berita Acara Ujian Munaqasyah



ABSTRAK

Shinta Dewi, 2020. *“Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara (Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh A. Sukmawati Assaad dan Sabaruddin.

Skripsi ini membahas tentang sistem penggajian pegawai kantor daerah Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui sistem penggajian pegawai kantor daerah kabupaten luwu tara; untuk mengetahui hambatan dalam sistem penggajian pegawai kantor daerah kabupaten luwu utara; untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah tentang sistem penggajian pegawai kantor daerah kabupaten luwu utara.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Lokasi Penelitian di Kantor daerah Kabupaten Luwu Utara, jalan Simpursiang No. 27. Instrumen penelitian yang digunakan adalah handphone, buku catatan, dan pedoman wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yang dilakukan adalah deskriptif analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan adalah sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan maksud untuk mewujudkan terlaksananya pemberian tambahan penghasilan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, selain gaji dan tunjangan yang diberikan dalam satu jenis belanja. Latar belakang pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah untuk meningkatkan Kinerja kerja Pegawai sesuai dengan penilaian kehadiran kinerja kerja serta penilaian kehadiran apel pagi dan sore, selain itu juga untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Implikasinya sistem pengupahan pegawai berbasis pemberiam tambahan penghasilan pegawai menjadikan pegawai lebih memerhatikan kedisiplinan dan komitmen dalam bekerja.

Kata Kunci: Penggajian, Pegawai, Hukum Ekonomi Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem penggajian Pegawai di Kantor daerah Kabupaten Luwu Utara difokuskan untuk menghasilkan satu sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik. Dalam arti bisa menghargai apa yang dimiliki pegawai dan apa yang disumbangkan oleh pegawai pada Kantor Daerah tersebut. Namun, Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara yang seharusnya sudah memiliki sistem penggajian yang matang malah tidak memiliki sistem apapun dan hanya berdasarkan cara perhitungan yang manual. Saat menyusun gaji dengan menggunakan sistem tentu saja tidak bisa hanya asal-asalan atau dengan menggunakan feeling semata karena gaji adalah mutlak hak setiap pegawai dan biasanya sejak pertama kali masuk, pegawai sudah akan melakukan kesepakatan bagian HRD atau atasan langsung untuk jumlah gaji yang akan mereka terima setiap tanggal penggajian.¹

Sistem penggajian pada Kantor Daerah bagi penulis penting untuk dibahas karena akan membuat instansi mudah dalam kerja manajemen dalam mengatur dan membayarkan gaji kepada setiap pegawai yang bekerja di Kantor Daerah. Dengan menerapkan sistem penggajian pada Kantor Daerah tersebut akan melancarkan proses perhitungan dan pembayaran gaji pegawai. Gaji dalam Ekonomi Islam harus secara transparan, detail, jelas dan terstruktur juga jangan sampai penggajian menggunakan perasaan atau subjektif di dalamnya. Di dalam

¹ Fauzan Adhim, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018), 4

pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi gaji dan yang menerimanya. Dalam hal besar kecilnya gaji, Islam mengakui terjadinya perbedaan dikarenakan beberapa sebab seperti perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.²

Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud adalah Warga Negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. PNS juga memiliki hak sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana dalam pemberian gaji tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain pemberian gaji tunjangan dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, diberikan kesempatan untuk pengetahuan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada instansi Pemerintah.³

Non ASN atau honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD. Setelah lahirnya Undang-Undang ASN, Pegawai honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yaitu warga negara

² Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Jurnal, Volume 2, Nomor 2, 2016, 32

³ Yuli Nurhanisah dan Gemawan Dwi Putra, *Siapa Saja yang Termasuk ASN?*. Artikel, Diakses Pada Tanggal 17 Maret 2017, Pukul 09:45 am

Indonesia yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.⁴

Di Negara Islam sebagai wakil Allah dimuka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberia gaji yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵

Kenyataannya gaji yang diterima oleh pegawai di kantor daerah Kabupaten Luwu Utara terjadi perbedaan dalam pemberian gaji antara pegawai PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan Honorer. Pemberian gaji yang adil dan setimpal akan memicu kinerja, disiplin dan komitmen yang dilakukan pegawai, mereka akan bersemangat ketika gaji seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Gaji yang seimbang akan memotivasi pegawai untuk lebih maksimal bekerja di kantor Kabupaten Luwu Utara pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan daerah.⁶

Mengenai hal ini menarik bagi peneliti untuk meneliti permasalahan dengan judul Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara (Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah).

⁴ Sovia Hasanah, *Ketentuan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Honorer*. Artikel, Diakses Pada Tanggal 7 Juli 2017, Pukul 12:24 pm

⁵ Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Makassar, 2017), 6

⁶ Fitri Anggainsi, *Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018), 1

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar penggajian.
2. Informasi yang disajikan yaitu: penggajian yang berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Utara dan Hukum Ekonomi Syariah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?
2. Apa Hambatan dalam Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?
3. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok masalah, penelitian ini dilakukan mempunyai tujuan yang akan dicapai antara lain:

1. Untuk Mengetahui Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk Mengetahui Hambatan dalam Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk Mengetahui Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah tentang Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat turut serta dalam mengembangkan pemikiran yang positif terhadap ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sistem penggajian pegawai.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan sumbansi kepada masyarakat khususnya para pembaca tentang sistem penggajian pegawai dalam tinjauan hukum ekonomi syariah.

BAB II KAJIAN TEORI

B. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan dalam penelitian. Dengan adanya penelitian terdahulu, dapat melihat kesamaan dan perbedaan antara peneliti dengan peneliti sebelumnya dalam berbagai teori, konsep yang diungkapkan oleh peneliti dalam masalah yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian terdahulu juga mempermudah pembaca untuk melihat dan menilai perbedaan serta persamaan teori yang digunakan dipenelitian ini dengan penelitian lainnya dalam masalah yang sama.

1. Rohimah, Skripsi dengan Judul “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Sistem upah pada penelitian ini dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah. Di dalam kegiatan usaha disepakati adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Tingkat kesejahteraan pada pekerja sebagai implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik dalam perspektif ekonomi Islam.⁷

⁷ Rohimah, *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 89

2. Septi Wulan Sari, Jurnal dengan Judul “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Intinya sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha kepada pekerjanya yaitu sistem upah jangka waktu utamanya upah secara harian dan sistem borongan. Berkaitan dengan sistem pengupahan berdasarkan Hukum Ekonomi Islam para pengusaha bengkel telah menjalankan prinsip dalam Islam tersebut yakni diberitahukan upahnya dan memberikan upah tepat pada waktunya.⁸

3. Fitri Handayani Ningsih, Skripsi dengan Judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus, menggunakan sistem perhitungan upah harian, yang akan dibayarkan secara bulanan tepatnya disetiap akhir bulan. Ditinjau dari sistem penetapan ijarah, sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus tidak sesuai dengan hadis Rasulullah yang memerintahkan untuk membayarkan upah kepada karyawan sebelum kering keringatnya, karena pihak perusahaan masih menunda-nunda pembayaran upah pada karyawannya.⁹

4. Rafiuddin, Skripsi dengan Judul “Sistem Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Sistem penetapan upah karyawan yang diterapkan pada penelitian ini sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus

⁸ Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam*, Jurnal, Volume 4, Nomor 2, 2016. 138

⁹ Fitri Handayani Ningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus*, Skripsi (Institute Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), h. 78

menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Sehingga para karyawan mengetahui secara jelas berapa upah yang akan dia dapat perhari dan perbulannya. Posedur waktu pembayaran upah karyawan belum cukup baik, karena tidak sesuai dengan yang dianjurkan dalam Islam bahwa upah karyawan harus dibayar sebelum kering keringatnya.¹⁰

5. Ika Novi Nur Hidayati, Jurnal dengan Judul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif” Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Besarnya upah harus seimbang dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Pengupahan juga harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat. Prinsip-prinsip itu meliputi segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam al-Qur’an dan Hadis, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, dilaksanakan dengan memelihara keadilan. Dalam hukum positif, sistem pengupahan juga diatur dalam berbagai peraturan, diantaranya terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara tentang perjanjian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.¹¹

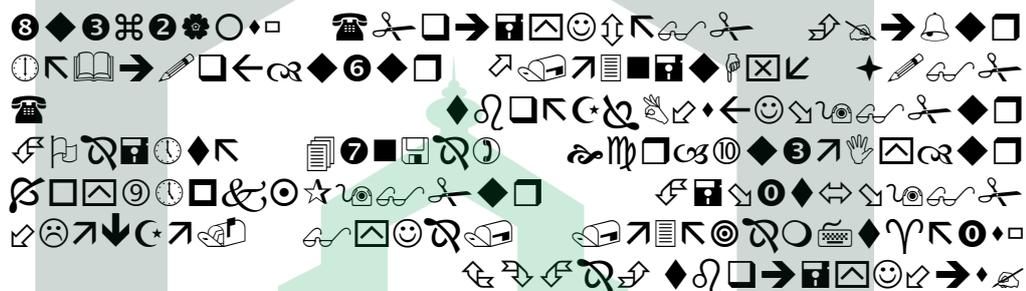
¹⁰ Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Makassar, 2017), 55

¹¹ Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal, Volume 7, Nomor 2, 2017. 207

C. Deskripsi Teori

1. Defenisi Gaji dalam Islam

Gaji dalam Islam disebut juga dengan *ujrah* atau upah yang dihasilkan dari akad *Ijarah*. Menurut ulama' Hanafiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi gaji (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh pegawai.¹² Dalam al-Qur'an gaji didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat sebagai berikut;



Terjemahnya:

“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 al-Taubah/9: 105)¹³

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini

¹² Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Jurnal, Volume 3, Nomor 2, 2017. 129

¹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu), 2016, 298

baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.

Ayat ini menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, gaji (ujrah atau upah) terdiri dari dua bentuk, yaitu gaji dunia dan gaji akhirat. Ayat ini mendefinisikan gaji dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.¹⁴

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Gaji berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem penggajian yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pegawai.¹⁵

Gaji yang diterima diberikan dalam bentuk uang kepada seseorang. Gaji juga merupakan jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi seseorang, karena gaji memegang peranan penting dalam kehidupan seseorang untuk dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan hidupnya.

¹⁴ Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Jurnal, Volume 8, Nomor 3, 2017. 130

¹⁵ Rohimah, *Analisi Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017). 34

2. Dasar Hukum Gaji

Hampir semua ulama fiqih sepakat bahwa *Ijarah* disyari'atkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulayyah. Dalam menjawab pandangan Ulama yang tidak menyepakati *Ijarah* tersebut. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).¹⁶



Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, 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 al-Nahl/16: 97)¹⁷

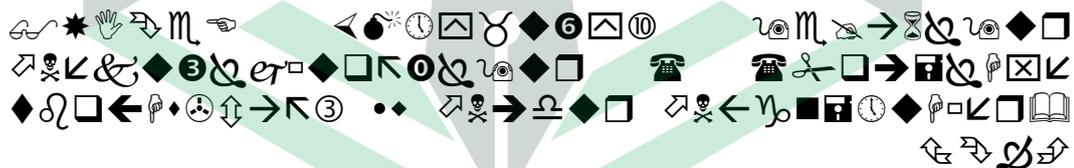
Ayat ini menjelaskan gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Ali Imran ayat 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi gaji. Tidak memenuhi bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah. Dan bahwa yang dimaksud dari kata

¹⁶ Nurul Mukhromah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Diawal Akad*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017). 21

¹⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu), 2016). 278

“balasan” yakni gaji. Jadi dalam Islam, jika seseorang yang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia yakni berupa gaji maupun di akhirat yang berupa pahala yang berlipat ganda. Maka seseorang yang bekerja di suatu instansi pemerintahan (instansi dapat dikategorikan sebagai amal shaleh, dengan syarat instansi tidak mempekrjakan orang-orang dalam hal keburukan dan perbuatan haram). Dengan demikian maka seseorang pegawai yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan di akhirat.¹⁸

Seseorang yang mengerjakan amal shaleh atau kebaikan akan mendapatkan imbalan atau balasan di dunia dalam bentuk gaji (ujrah atau upah) dan di akhirat berupa pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan di dunia. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya QS. Al-Ahqaf 46:19 :



Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf 46:19)¹⁹

¹⁸ Nurul Mukhromah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Diawal Akad*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017). 23

¹⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu), 2016). 278

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Maududi menjelaskan bahwa kebijakan gaji diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Untuk itu, gaji yang dibayarkan pada masing masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Macam-macam dan Komponen-komponen Gaji

- a. Macam macam gaji menurut fiqih muamalah ada dua macam, yakni:
 - 1) *Ijarah* yang bersifat manfaat, Misalnya sewa menyewa rumah, toko, kendaraan pakaian (pengantin) dan perhiasan.
 - 2) *Ijarah* atas Pekerjaan, ialah dengan cara mempekrjakan seseorang untuk melakukan suatu pekrjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti pekerja kantoran, pekerja bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain. Yaitu *ijarah* yang bersifat kelompok (serikat), *ijarah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang, dan tenaga kerja tidak tetap.²⁰
- b. Komponen-Komponen Gaji sebagai berikut:

Pemberian gaji yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai gaji yang seharusnya diterima. Imbalan atau penghasilan yang diterima oleh pegawai tidak selamanya disebut sebagai gaji, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen gaji. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990

²⁰ Kartika, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017). 36

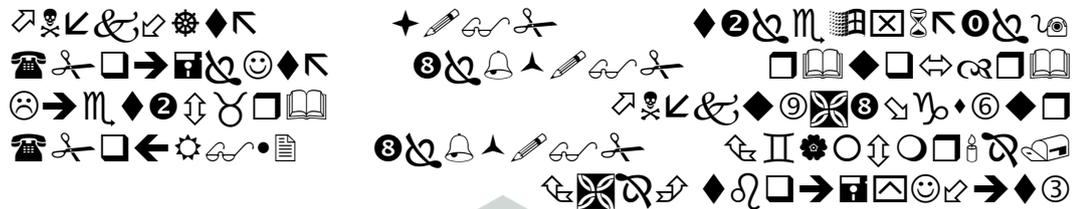
tentang Pengelompokan Komponen Gaji dan Pendapatan Gaji disebutkan bahwa:

- 1) Gaji pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pegawai dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok seperti tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran pegawai, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran pegawai dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya gaji pokok;
- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pegawai dan diberikan secara tidak tetap bagi pegawai dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran gaji pokok.

4. Sistem Penggajian dalam Islam

Menyangkut sistem penggajian dalam Islam, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam al-Qur'an maupun

sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan al-Qur'an yang ada keterkaitannya dengan sistem penggajian yaitu dalam QS az-Zumar/39:35²¹



Terjemahnya:

“Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS az-Zumar/39:35)²²

Ayat di atas menjelaskan bahwa upah atau gaji adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan pada pegawai yang bekerja pada suatu instansi terhadap usaha, kerja atau pelayanan yang dilakukannya. Pemberian gaji hendaknya berdasarkan akad karna akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pegawai dan atasan langsung yang berisi atas hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Rasulullah saw, juga memerintahkan memberikan gaji (ujrah atau upah) sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin Umar, Nabi saw, bersabda,

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ
قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ
عَرَقُهُ

²¹ Fauzan Adhim, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018). 29

²² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, Halim), 2016. 410

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.²³

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pegawai setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan pada pegawai.

Gaji mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal instansi pemerintahan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka gaji dan hak-hak lainnya dari pegawai merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Maksudnya, pegawai harus dibayar lebih dahulu daripada utang.²⁴

5. Kategori Pegawai dalam Undang-Undang

Seperti yang telah disebutkan, bahwa di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ada dua kategori pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Masing-masingnya tentu memiliki hak yang berbeda termasuk di dalam urusan gaji dan tunjangan. Jika PNS memiliki hak terkait gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) hanya memiliki hak terkait gaji,

²³ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini, *Sunan Ibnu Majah, Hukum-Hukum, Juz 2*, (Bairut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1981 M). 817

²⁴ Adrian Sutedi, *Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum, Buruh Kontrak, Upah dan Hukum Islam*, Jurnal, Volume 3, Nomor 2, 2016. 2

tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara diatur bahwa gaji yang diberikan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan (Pasal 101 Ayat 2) dan dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) untuk PPPK di instansi pusat sedangkan untuk instansi di daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (Pasal 101 Ayat 3). Selain gaji, PPPK juga berhak menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 101 Ayat 4).²⁵

Hak dan kewajiban Pegawai tercantum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada Bab VI Hak dan Kewajiban terbagi dua:

1. Hak PNS dalam pasal 21, PNS berhak memperoleh: Gaji, tunjangan dan fasilitas, Cuti, Jaminan Pensiun dan jaminan hari tua, Perlindungan dan Pengembangan kompetensi.
2. Hak PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dalam pasal 22 PPPK berhak memperoleh: Gaji dan tunjangan, Cuti, Perlindungan, dan Pengembangan kompetensi.²⁶

Gaji dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai gaji yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar gaji terendah melalui peraturan

²⁵ Rike Anggun Artisa, *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal, Volume 6, Nomor 2, 2016. 38

²⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.²⁷

Penggajian diatur dalam Hukum Kepegawaian. Hukum Kepegawaian adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima gaji.²⁸ Secara umum gaji adalah pembayaran yang diterima pegawai selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pemerintah gaji itu adalah biaya imbalan atau balasan yang harus diberikan kepada pegawai sebagai haknya. Bagi pegawai, gaji adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari gaji itu.²⁹

Berdasarkan ketentuan Hukum Kepegawaian, gaji dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian.
- b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah,
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2018 Tentang Pengupahan, serta peraturan-peraturan lainnya.

²⁷ Adrian Sutedi, *Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum, Buruh Kontrak, Upah dan Hukum Islam*, Jurnal, Volume 2, Nomor 2, 2016. 21

²⁸ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Buku (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018). 87

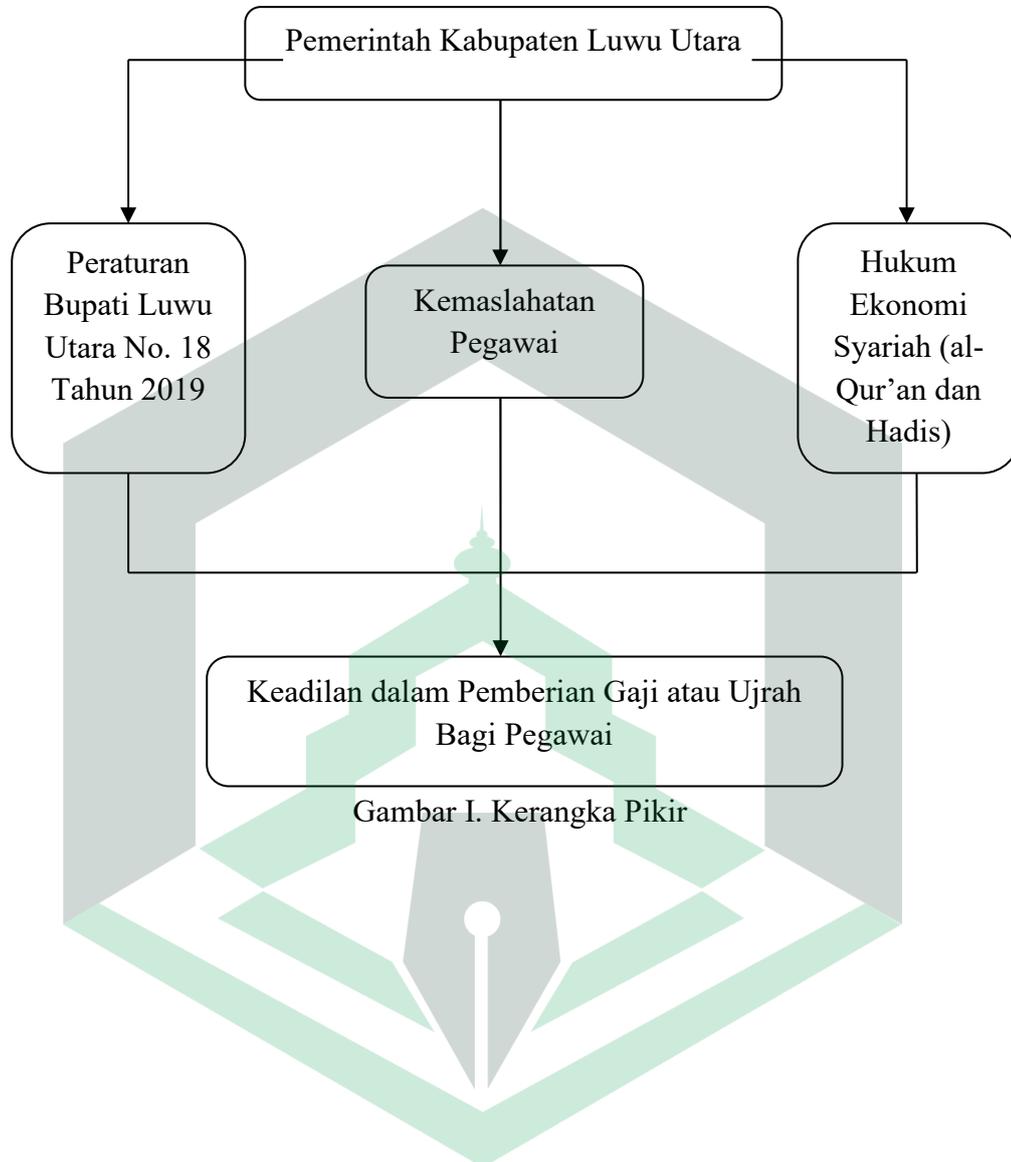
²⁹ Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, 2017, Jurnal, Volume 4, Nomor 2. 198

Pimpinan Instansi setelah mempelajari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2018 dan Hukum Ekonomi Syariah dan berkeyakinan bahwa ada hal-hal yang meyakinkan untuk tetap memberikan hak gaji secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.



D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dituangkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar I. Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

E. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif, selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dalam lingkungan alamiah sebagai sumber data yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian ini. Pendekatan deskriptif adalah menganalisa dan menggambarkan secara aktual dan akurat mengenai fakta, sifat-sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Peneliti mencerna, menelaah, memahami dan mempelajari situasi di tempat kejadian. Peneliti mengamati, mencatat, bertanya dan menggali sumber.³⁰

F. Fokus Penelitian

Penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya mengenai bagaimana sistem penggajian pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara dan hambatan dalam penerapan sistem penggajian pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara serta tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem penggajian pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.

³⁰ Ibnu, Mubaidillah, *Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Menurut Hukum Positif Dan hukum Islam*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018), 8

G. Defenisi Istilah

Untuk mendapatkan pemahaman yang jelas terhadap judul penelitian ini serta persepsi yang sama agar terhindar dari kesalahpahaman terhadap ruang lingkup penelitian. Diperlukan penjelasan dan batasan defenisi kata dan variable yang tercakup dalam judul tersebut. Hal ini akan dijelaskan untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul dan pembahasannya, adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Sistem Penggajian, adalah kebijakan ataupun strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau gaji yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dikerjakan.
2. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode yang telah ditentukan, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.
3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah, adalah pemeriksaan, penelitian, analisis terhadap hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan sistem ekonomi yang dilandasi dan didasari oleh nilai-nilai islamiah yang tercantum dalam Al-Qur'an, Hadits dan Ijtihad para Ulama.

H. *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan apabila faktor penelitian tidak dapat dikuatifikasikan atau tidak dapat dihitung, sehingga variabel tidak dapat diungkap dengan angka seperti persepsi, pendapat, anggapan dan sebagainya. Pendekatan deskriptif adalah menganalisa dan menggambarkan secara aktual dan akurat mengenai fakta, sifat-sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti.

I. *Data dan Sumber Data*

Sumber data adalah tempat dari mana data itu diperoleh. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan dalam hal objek yang akan diteliti atau digambarkan sendiri oleh yang hadir pada waktu kejadian. Data primer dalam penelitian ini adalah Al-Qur'an, Hadits dan Peraturan Bupati Luwu Utara No. 18 Tahun 2019.
- b. Data Sekunder adalah kesaksian atau data yang tidak berkaitan langsung dengan sumbernya yang asli. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Sekretaris, Pegawai, dan narasumber yang berkaitan lainnya di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara yang berhubungan dengan sistem penggajian pegawai.³¹

³¹ Lailatun Nadhifah, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah bagi Pegawai*, (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018), 15

J. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dalam penelitian peneliti menggunakan alat-alat bantu untuk mengumpulkan data, adapun alat-alat bantu yang digunakan adalah:

1) Handphone

Handphone pada dasarnya merupakan alat komunikasi, namun pada perkembangannya handphone dibuat multifungsi, handphone digunakan untuk membantu penelitian ini adalah bisa memotret gambar, merekam suara, maupun merekam video secara langsung.

2) Buku Catatan

Kegunaan buku catatan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil penelitian yang diluar perkiraan. Dengan teknik ini data-data yang dibutuhkan dan tidak ada dalam wawancara dapat dimasukkan sebagai pelengkap.

3) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan pedoman peneliti dalam mewawancarai subjek untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya tentang apa, mengapa, dan bagaimana yang berkaitan dengan permasalahan yang diberikan. Pedoman ini merupakan garis besar pertanyaan-pertanyaan peneliti yang akan diajukan kepada subjek penelitian.

K. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan ini, menggunakan metode pengumpulan data dengan metode sebagai berikut :

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan sistematis mengenai fenomena sosial, kemudian dilakukan pencatatan. Observasi dilakukan dengan mengamati dan menggali informasi mengenai sistem penggajian pegawai. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk Instansi dan pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara untuk kemudian menganalisisnya menurut Hukum Ekonomi Syariah, agar diketahui ketentuan hukumnya dengan jelas.

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Metode ini akan ditujukan kepada pimpinan Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara dan para pegawai yang bekerja di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.

d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data-data mengenai hal-hal yang merupakan catatan, transkrip, buku-buku, dan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan

dengan Pelaksanaan hak cuti hamil di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.³²

L. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data, penulis menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara Triangulasi, yang mana teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu dengan yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data itu. Dengan triangulasi, peneliti dapat *me-recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode dan teori. Dengan cara ini peneliti dapat menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu cara pandang sehingga bisa diterima kebenarannya.³³

M. Analisis Data

Setelah data terhimpun, selanjutnya data dianalisis secara kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Setelah analisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis. Dari hasil tersebut kemudian menghasilkan suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan cara

³² Rutrid Sidiq M, *Peran Pemerintah dalam Pemberian Upah*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Alauddun Makassar, 2014), 30

³³ Anggun Sabella, *Penerapan Sistem Pengupahan berbasis TPP*, (Universitas Jember, 2016), H.29

berfikir deduktif. Cara berfikir deduktif adalah metode analisa data dengan cara bermula dari data yang bersifat umum tersebut, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.³⁴



³⁴ Alan Yati. *“Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Studi pada PT. Indokom Samudra Persada, Skripsi (IAIN Raden Intan Lampung 2016).* 34

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdirinya Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

Sebelum tahun 1996 lembaga yang mengelola data kependudukan adalah di tingkat Kecamatan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah. Pada tahun 1996 dan efektif mulai tahun 1997 mengalami perubahan yaitu pelayanan dilakukan di Kecamatan, sedangkan server pengolahan data kependudukan ada di Bagian Pemerintahan. Data dikirim dengan menggunakan caraka. Dasar pelaksanaan adalah Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 1996 tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk Dalam Kerangka Sistem Informasi Manajemen Kependudukan dalam Daerah Tingkat Kabupaten Luwu Utara.

Penerapan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, membawa konsekwensi perubahan kelembagaan di daerah, termasuk di lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Pada awalnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara hanya mengatur urusan Catatan Sipil. Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Dinas – Dinas Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ini diberi tambahan tanggung jawab untuk mengatur urusan kependudukan sehingga nomenklatur SKPD menjadi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara.

Tahun 2001 pengelolaan data kependudukan berada di Unit Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T). Dasar pelaksanaan adalah Pengumuman Bupati Luwu Utara Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pelayanan KTP dan KK pada Kantor Unit Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T). Tahun 2002 server dikembalikan ke Dinas Kependudukan akan tetapi dalam keadaan rusak. Pengelolaan data dikembalikan lagi ke Kecamatan sepenuhnya seperti yang terjadi sebelum tahun 1996.

Kemudian pada tahun 2003, Pemerintah Kabupaten Luwu Utara mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2003 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Dinas – Dinas Daerah. Dalam perda ini nomenklatur SKPD tidak ada perubahan. Pada tahun yang sama, keluar Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2003 tentang Pembentukan Dinas – Dinas, yang mengamanatkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil bergabung di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara.

Keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Administrasi Kependudukan khususnya Bab II tentang Kelembagaan Pasal 27 menjelaskan untuk urusan Administrasi Kependudukan di kabupaten/kota dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara, yang kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara, Bidang Keluarga Berencana

keluar dari SKPD ini dan menjadi SKPD baru yakni Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BP2KB), sehingga nomenklatur menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara.

Kemudian setelah itu keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menjelaskan bahwa administrasi kependudukan dan pencatatan sipil adalah urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Setelah dilakukan penilaian indikator dan kelas interval terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara yaitu jumlah penduduk, jumlah kecamatan, jumlah kelurahan, jumlah rata-rata mobilitas penduduk per tahun dalam tiga tahun terakhir dan tingkat kepadatan penduduk, maka struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara mengalami perubahan.

Struktur organisasi yang digunakan adalah tipe B Pola Maksimal yang terdiri dari Sekretariat (2 seksi), Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk (3 seksi), Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil (3 seksi), dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data (3 seksi). Hal ini berbeda dari struktur organisasi sebelumnya yaitu Sekretariat (3 seksi), Bidang Pelayanan Kependudukan (2 seksi), Bidang Pencatatan Sipil (3 seksi), dan Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan (2 seksi).

Untuk pengangkatan pejabat di Dinas Dukcapil berpedoman pada Permendagri Nomor 76 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Pada Unit Kerja Administrasi Kependudukan.³⁵

2. Visi dan Misi Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana suatu organisasi harus dibawah berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif dan produktif. Visi dapat membantu organisasi untuk mendefinisikan kemana organisasi akan dibawah dan membantu mendefinisikan bagaimana pelayanan harus dilaksanakan. Menurut Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati sebagaimana yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016 – 2021, yaitu : Dengan mempertimbangkan kemajuan yang telah dicapai pada periode 2010-2015; memperhatikan hasil analisis isu strategis; mengacu visi dan misi Bupati/Wakil Bupati Luwu Utara yang terpilih untuk masa bakti 2015-2021; berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJPD) Kabupaten Luwu Utara 2005-2025; memperhatikan prioritas pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018 dan prioritas pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJMN 2014-2019; serta merujuk pada tujuan

³⁵ Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, *Rencana Strategi (Renstra)*, 2016-2021. 1

nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, maka Visi pembangunan Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016–2021 adalah: “Luwu Utara yang religius dengan pembangunan berkualitas dan merata yang berlandaskan kearifan lokal”. Pilar-pilar Visi Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Luwu Utara yang Religius adalah Gambaran tentang masyarakat Kabupaten Luwu Utara pada Tahun 2021 yang sangat memegang teguh, menjunjung tinggi, tunduk dan patuh pada Nilai Nilai Agama.
- b. Pembangunan yang berkualitas dan Merata, Gambaran tentang tekad yang kuat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, yang semakin membaik dari waktu ke waktu, pelayanan publik yang sanggup menjangkau seluruh warga, dan pembangunan yang lebih merata di seluruh wilayah kecamatann.
- c. Berlandaskan kearifan lokal, Gambaran tentang kondisi pembangunan Kabupaten Luwu Utara yang senantiasa berlandaskan pada Nilai nilai kebajikan dan kearifan yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Kabupaten Luwu Utara.

Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan, maka ditetapkan Misi Pembangunan Kabupaten Luwu Utara sebagai berikut:

Mewujudkan masyarakat yang religius, tata kelola Pemerintahan yang baik, dan komunitas adat yang berdaya, mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi dan pemenuhan rumah layak huni, mewujudkan pendidikan berkualitas,

prestasi kepemudaan ketahanan budaya, mewujudkan kemandirian ekonomi, iklim investasi dan daya tarik pariwisata, mengelola sumber daya alam dan lingkungan yang produktif dan berkelanjutan, mewujudkan kelestarian lingkungan hidup dan mewujudkan ketertiban umum dan tingkat keamanan yang kondusif.³⁶

3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

a. Tugas dan Fungsi

1) Inspektorat

Tugas Pokok Inspektorat Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah kecamatan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kecamatan.

Fungsi Inspektorat Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Kabupaten mempunyai fungsi :

- a) Menyusun perencanaan program pengawasan;
- b) Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
- c) Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- d) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;³⁷

³⁶ Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, *Rencana Strategi (Renstra)*, 2016-2021, 58

³⁷ Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, *Laporan Kinerja*, 2018, 4

2) Sekretaris

Tugas Pokok Menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan inspektorat kabupaten.

Fungsinya Pengkoordinasian perumusan kebijakan dan peraturan perundang-undangan daerah di bidang pengawasan, Pengkoordinasian penyusunan perencanaan strategis jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek Inspektora, Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Pengawasan, Pelayanan dan dukungan administrasi keuangan, kepegawaian, peralatan, umum, dan kerumahtanggaan pada unit kerja lingkup Inspektorat.³⁸

3) Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III dan IV

Tugas Pokoknya adalah Melaksanakan tugas pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan yang berada dalam wilayah kerjanya.

Fungsinya adalah Perencanaan dan penyiapan bahan usulan program pengawasan di wilayahnya, Perencanaan dan penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan pengawasan, Penyiapan bahan administrasi pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pengawasan, Penyiapan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

³⁸ Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, *Laporan Kinerja*, 2018, 5

4) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas tenaga fungsional Auditor, tenaga fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Auditor Kepegawaian. Tugas Kelompok Jabatan Fungsional melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁹

b. Susunan Organisasi Inspektorat

- 1) Inspektur (Eselon IIa)
- 2) Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi :
 - a) Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa)
 - b) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa)
 - c) Sub Bagian Administrasi Umum (Eselon IVa)
- 3) Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)
- 4) Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
- 5) Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
- 6) Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional.⁴⁰

³⁹ Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, *Laporan Kinerja*, 2018, 5-6

⁴⁰ Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara No. 5 Tahun 2012



4. Sumber Daya Manusia Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

1) Pendidikan Sekolah Dasar :	1	Orang
2) Pendidikan Sekolah Menengah Pertama :	1	Orang
3) Pendidikan Sekolah Menengah Atas :	7	Orang
4) Pendidikan Sarjana Muda/D3 :	5	Orang
5) Pendidikan Sarjana/S1/D4 :	68	Orang
6) Pendidikan Pasca Sarjana/S2 :	63	Orang
7) Pendidikan Pasca Sarjana/S3 :	1	Orang

b. Berdasarkan Jabatan Struktural

1) Eselon II.a :	1	Orang
2) Eselon III.a :	5	Orang
3) Eselon IV.a :	3	Orang

c. Berdasarkan Jabatan Fungsional Auditor

1) Auditor Ahli Madya :	16	Orang
2) Auditor Ahli Muda :	18	Orang
3) Auditor Ahli Pertama :	1	Orang
4) Auditor Trampil Penyelia :	-	Orang
5) Auditor Trampil Pelaksana :	-	Orang

d. Pejabat Pengawas urusan Pemerintahan Daerah

1) Pengawas Pemerintahan Madya :	15	Orang
2) Pengawas Pemerintahan Muda :	8	Orang
3) Pengawas Pemerintahan Pertama :	1	Orang

e. Auditor Kepegawaian

1) Auditor Kepegawaian Madya :	4	Orang
2) Auditor Kepegawaian Muda :	3	Orang
3) Auditor Kepegawaian Pertama :	2	Orang

f. Kompetensi Jenjang Kepangkatan

1) Golongan IV.d :	1	Orang
2) Golongan IV.c :	3	Orang
3) Golongan IV.b :	19	Orang
4) Golongan IV.a :	31	Orang
5) Golongan III.d :	17	Orang
6) Golongan III.c :	25	Orang
7) Golongan III.b :	33	Orang
8) Golongan III.a :	6	Orang
9) Golongan II.d :	2	Orang
10) Golongan II.c :	5	Orang
11) Golongan II.b :	2	Orang
12) Golongan II.a :	2	Orang
13) Golongan I :	-	Orang

JUMLAH : 146

Orang⁴¹

⁴¹ Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, *Laporan Kinerja*, 2018, 6-7

B. Pembahasan

1. Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

a. Metode Sistem Penggajian Pegawai

Sistem penggajian pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara yaitu menggunakan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dengan maksud untuk mewujudkan terlaksananya pemberian tambahan penghasilan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, selain gaji dan tunjangan yang diberikan dalam satu jenis belanja.⁴² Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya serta tugas kedinasan lainnya dengan memenuhi kewajiban terhadap tingkat kehadiran dan jam kerja pelaksanaan disiplin pegawai.⁴³

Tambahan penghasilan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain dengan tujuan untuk kesejahteraan. Pegawai diharapkan akan bertambah inovatif, disiplin, dan sebagainya serta kinerjanya makin produktif.

b. Tujuan Pemberian TPP

Pemberian tambahan penghasilan pegawai bertujuan untuk: Meningkatkan disiplin PNS dan CPNS, meningkatkan motivasi PNS dan CPNS, meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kinerja PNS dan

⁴² Peraturan Bupati Luwu Utara “*Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil*” Pasal 2 Ayat (1), No. 18 Tahun 2019

⁴³ Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 3 Tahun 2012

CPNS, meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS dan Tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.⁴⁴

Tujuan utama pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai adalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kabupaten Luwu Utara. sesuai dengan Penilaian Kehadiran kinerja Kerja serta penilaian Kehadiran Apel pagi dan Sore, Selain itu juga untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai.

c. Indikator Penilaian

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan pada PNS dan CPNS dengan indikator penilaian sebagai berikut:

- 1) Laporan kinerja pegawai; adalah laporan kegiatan yang dilaporkan setiap bulan oleh pegawai.
- 2) Disiplin; mencakup hadir terlambat, cepat pulang dan tidak masuk kantor tanpa keterangan.
- 3) Komitmen; mencakup upacara hari besar nasional/hari besar lainnya, upacara hari senin dan apel.⁴⁵

Pemberian tambahan Peghasilan Pegawai (TPP) dituangkan dalam Peraturan Bupati ini indikator penilaiannya akan diatur dengan

⁴⁴ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Pasal 2 Ayat (2), No. 18 Tahun 2019

⁴⁵ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Pasal 3 Ayat (1), No. 18 Tahun 2019

skor penilaian. Penetapan skor penilaian kedisiplinan di tetapkan paling tinggi 60 poin, sisanya penilaian kinerja dan komimen.

d. Dasar Hukum TPP

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa:

- (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS,
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan,
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap,
- (4) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara,
- (5) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.⁴⁶

Penjelasan pasal 79 ini disebutkan: Yang dimaksud dengan “secara bertahap”, antara lain bahwa proses perubahan sistem penggajian yang semula berbasis pangkat golongan dan masa kerja menuju ke sistem berbasis pada harga jabatan sehingga memerlukan kesiapan menyusun peta jabatan dan analisis harga jabatannya secara menyeluruh sehingga dibutuhkan waktu yang cukup.

⁴⁶ Undang-Undang No 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, Pasal 79

Pasal 63 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.⁴⁷

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 serta perubahannya Nomor 21 Tahun 2001 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.⁴⁸ Penganggaran bagi tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di daerah mengacu pada kriteria:

- 1) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja,
- 2) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas,
- 3) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja,
- 4) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi,
- 5) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.⁴⁹

Peraturan Menteri PAN dan RB No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Jo. Peraturan Menteri PAN

⁴⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah* Pasal 63 Ayat 2

⁴⁸ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*

⁴⁹ Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan Komisi Pemberantas Korupsi, *Pedoman Pendampingan Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pemerintah Daerah*, 2018. 3

dan RB No. 39 Tahun 2013, dan Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS.⁵⁰

Tabel I. Indikator Kedisiplinan⁵¹

No	Variabel	Indikator	Uraian
1.	Kedisiplinan	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> a. Setiap jam kerja selalu berada ditempat kerja sampai pada waktu pulang kerja. b. Datang ditempat kerja berusaha tepat waktu untuk menjalankan pekerjaan. c. Menggunakan waktu sebaikbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan.
2		Peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat laporan kinerja pegawai. b. Masuk kerja tepat waktu. c. Pulang kerja pada waktunya. d. Mengisi daftar hadir. e. Melakukan rawat inap ketika mengambil cuti saki, cuti bersalin, gugur kandungan; dan f. Menaati peraturan kerja.
3		Standar Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Setiap hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan standar prosedur ditempat kerja. b. Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktu sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan. c. Menjadikan prosedur pemerintha sebagai dasar dalam bertindak dilingkungan kerja.
4		Bekerja Etis	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersikap ramah terhadap sesama. b. Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja. c. Bersikap jujur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Luwu Utara 2019

⁵⁰ Peraturan Menteri PAN dan RB No. 34 Tahun 2011 tentang *Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri*

⁵¹ Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, *Rencana Strategi (Renstra)*, 2016-2021. 57

Kedisiplinan itu cerminan dan perlu terus ditingkatkan kepada seluruh ASN dalam berbagai kesempatan apalagi yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Disiplin Harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tidak ada pekerjaan yang te bengkalai apalagi saat ini sudah diberlakukan tambahan pendapatan penghasilan pegawai yang diharapkan tidak ada lagi pegawai yang malas-malasan, tidak ada lagi pegawai yang berkeliaran kemana-mana. Fokus dengan kerjanya. Kinerja juga harus diisi setiap hari.⁵²

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sebaiknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi Pemerintah.

⁵² Nakicah, *Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara*, Wawancara Tanggal 21 Januari 2020, Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Tabel II. Pengukuran Kinerja⁵³

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Presentase Asn yang Memiliki Sertifikasi keahlian dan jabatan	persen	8,53%	3,46%
	Terwujudnya Tata Kelola ASN dan Menguatnya Kapasitas Kelembagaan	Presentase ASN yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	persen	76,77%	54,59%
		Rata-rata tingkat kehadiran PNS dalam 1 Tahun	persen	97,24%	98,26%
		Presentase ASN yang mendapatkan hukuman disiplin	Persen	0,17%	0,20%
		Rasio ASN terhadap jumlah penduduk	Persen	1,62%	1,62%
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berb asis TIK	Presentase data ASN yang telah dimutakhirkan dengan sistem yang tersedia	Persen	34,12%	34,12%
4	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan kinerja pemerintah yang akuntabel, efisien dan efektif	Status laporan kinerja kategori baik	A/B/C /D	B	B
		Lapran keuangan kategori BPK RI	WTP/ WDP/ DISL AIME R	WTP	WTP

Sumber: Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara 2019

⁵³ Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2018*. 18

e. Peraturan Pemberian, Pengurangan, dan Penghentian Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai berikut:

- 1) Pegawai diberikan tambahan penghasilan pegawai setiap bulan, selain penghasilan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Besarnya tambahan penghasilan pegawai sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kelas jabatan.
- 3) Besarnya tambahan penghasilan pegawai untuk calon pegawai negeri sipil yaitu 80% (delapan puluh persen) dari kelas jabatan pelaksana di unit kerjanya.
- 4) Kelas jabatan dan besarnya tambahan penghasilan pegawai sebagaimana yang dimaksud dengan keputusan Bupati yang dikeluarkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- 5) Tambahan penghasilan pegawai diberikan setelah mempertimbangkan laporan kinerja dan kedisiplinan pegawai.⁵⁴

Tambahan penghasilan pegawai sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 tidak diberikan kepada:

- 1) Pegawai yang berstatus sebagai titipan didalam atau diluar pemerintah daerah;
- 2) Pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak yang berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

⁵⁴ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Pasal 4, No. 18 Tahun 2019

- 3) Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat;
- 4) Pegawai yang sedang menjalani cuti besar atau cuti diluar tanggungan Negara;
- 5) Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan di instansi lain;
- 6) Pegawai yang mengikuti tugas belajar.⁵⁵

Konsekwensi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan maupun pegawai yang terlambat masuk kerja dikenakan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kehadiran. Dalam 1 hari akan dikenakan pemotongan TPP sebesar 5%. Termasuk juga ketidakhadiran saat apel rutin senin pagi maupun upacara hari-hari besar lainnya dengan potongan sebesar 2%. Untuk kehadiran nilainya 30% sedangkan kinerja lebih besar yaitu 70%.

- f. Kewajiban setiap pegawai di kantor daerah Kabupaten Luwu Utara:
 - 1) Setiap pegawai wajib membuat laporan kinerja pegawai setiap bulannya;
 - 2) Laporan kinerja pegawai sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dengan format tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Luwu Utara.

Berikut tampilan format laporan kinerja pegawai:

⁵⁵ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Pasal 5, No. 18 Tahun 2019

Tabel III. Contoh Laporan Kinerja Pegawai⁵⁶

Bulan..... Tahun.....			
Nama		NIP	
Jabatan		Unit Kerja	
No	Hari/tTanggal	Rincian Kegiatan	Hasil

Sumber: Peraturan Bupati Luwu Utara 2019

Masamba,.....20

MENGETAHUI

YANG MEMBUAT LAPORAN

(ATASAN PEGAWAI YANG)

(PEGAWAI YG BERSANGKUTAN)

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. 70% (tujuh puluh persen) dari besaran nilai maksimal TPP yang akan diterima dibayarkan dengan memperhitungkan laporan kinerja pegawai; dan
2. 30% (tiga puluh persen) dari besaran nilai maksimal dari TPP yang akan diterima dibayarkan berdasarkan kedisiplinan dan komitmen.⁵⁷

⁵⁶ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Lampiarn I, No. 18 Tahun 2019

⁵⁷ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” Pasal 8 No. 18 Tahun 2019

Pegawai yang tidak membuat Laporan Kinerja Pegawai (LKP) dikenakan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 20% (dua puluh persen) dari 70% (tujuh puluh persen) besaran maksimal Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima tiap bulannya.

Setiap penerima harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam kebijakan. Kriteria penilaian pertama adalah Tingkat Kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan meliputi masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja mengikuti apel pagi dan siang/sore tepat waktu; masuk kantor dan melaksanakan tugas secara penuh sesuai tugas pokok dan fungsi; dan melaksanakan tugas luar atau mengikuti Diklat berdasarkan perintah tugas dari atasan atau pejabat yang berwenang. Sedangkan kriteria Prestasi kerja adalah penilaian capaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai di lingkungan Provinsi Riau adalah tercantum pada tabel v. Berdasarkan hal ini tentu PNS/ CPNS daerah mempunyai kewajiban yang harus diselesaikan.⁵⁸

Tabel IV. Kriteria, Indikator dan Bobot Penilaian⁵⁹

No	Kriteria dan Indikator	Bobot
1	Disiplin	60%
	<u>Indikator Penilaian</u>	
	a. Masuk Kerja dan Mentaati ketentuan jam kerja	15%
	b. Menjalankan tugas setiap hari	20%
	c. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	25%
2	Prestasi Kinerja Pegawai	40%

⁵⁸ Nur Ihsan, *Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai*, Jurnal, Volume 14, Nomor 2 (Januari 2017). 162

⁵⁹ Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, *Rencana Strategi (Renstra)*, 2016-2021. 45

<u>Indikator Penilaian</u>	
1. Sasaran Kinerja Pegawai	20%
2. Perilaku Kerja	20%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil 2019

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dari segi Kedisiplinan dan Komitmen PNS dan CPNS dilakukan dengan rumusan sebagai berikut:⁶⁰

a.

$$\text{Penilaian Disiplin} = \frac{\text{TK}}{\text{HK}} \times 70\% \text{ dari NTPP}$$

Keterangan:
 TK= Total Kehadiran
 HK= Hari Kerja
 NTPP= Nilai TPP

b.

$$\text{Penilaian Komitmen} = \frac{\text{AU}}{\text{HK}} \times 30\% \text{ dari NTPP}$$

Keterangan:
 AU= Total Kehadiran Apel & Upacara
 HK= Hari Kerja
 NTPP= Nilai TPP

Pegawai yang memperoleh tambahan penghasilan berupa insentif pajak, insentif retribusi dan insentif jasa medik, tidak diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai. Pegawai dalam jabatan Fungsional Guru yang telah memperoleh tambahan penghasilan berupa tunjangan sertifikasi atau tunjangan lainnya yang sejenis, tidak diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai.⁶¹

⁶⁰ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 10

⁶¹ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 11

Pegawai yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) huruf d dikenakan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai berikut:

1. Tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah dikenakan pemotongan sebesar 4% untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja,
2. Tidak mengikuti apel, upacara, tanpa keterangan yang sah dikenakan pemotongan 2% untuk tiap 1 (satu) hari tidak mengikuti apel.

Pegawai yang menjalani cuti tahunan untuk waktu paling lama 12 hari kerja tidak dilakukan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja. Pegawai yang melaksanakan cuti sakit tidak rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter untuk paling lama 3 hari kerja tidak dilakukan pemotongan dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Pegawai yang menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari puskesmas, rumah sakit atau unit pelayanan kesehatan lainnya tidak dilakukan pemotongan TPP untuk paling lama 10 hari kerja dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja. Pegawai yang menjalani cuti alasan penting untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja tidak dilakukan pemotongan TPP dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan 4% (untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja).

Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan atau mengalami gugur kandungan yang tidak rawat inap, tidak dikenakan pemotongan TPP untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan TPP sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja. Pemberian TPP bagi PNS dan CPNS yang cuti sakit dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Cuti sakit sampai dengan 6 (enam) bulan dibayarkan hanya sebesar 50% (lima puluh persen) dari besaran maksimal TPP;
2. Cuti sakit lebih dari 6 (enam) bulan sampai dengan 1 (satu) tahun dibayarkan hanya sebesar 30% (tiga puluh persen); dan
3. Cuti sakit lebih dari 1 (satu) tahun sampai dengan 1,5 (satu setengah) tahun dibayarkan sebesar 20% (dua puluh persen) dari besaran TPP.⁶²

Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) huruf g dikenakan pemotongan TPP sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin tingkat ringan berupa:
 - a. Teguran lisan, dikenakan pemotongan sebesar 20% selama 2 (dua) bulan;
 - b. Teguran tertulis, dikenakan pemotongan sebesar 20% selama 3 (tiga) bulan).
2. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang berupa:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun dikenakan pemotongan sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 5 (lima) bulan;

⁶² Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 12

- b. Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun dikenakan pemotongan sebesar 30% (tiga puluh persen) selama 6 (enam) bulan.
3. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat tidak diberikan TPP selama 3 (tiga) bulan.

Pemberlakuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c terhitung sejak penetapan keputusan hukuman disiplin berlaku. Setiap atasan langsung yang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS dan CPNS yang menjadi bawahan langsung, wajib menyampaikan penetapan keputusan penjatuhan hukuman kepada atasan langsungnya.

g. Hari, Jam Kerja, Apel dan Upacara

- 1) Setiap pegawai wajib mentaati ketentuan hari dan jam kerja
- 2) Ketentuan hari dan jam kerja meliputi:
 - a) Hari kerja berjumlah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, yakni hari senin sampai dengan hari jumat; dan
 - b) Jam kerja efektif berjumlah 37,5 (tiga puluh koma lima) jam diluar jam istirahat dalam 1 (satu) minggu, sebagai berikut:
 - Hari senin sampai dengan hari kamis, PNS melakukan finger print jam masuk kerja dimulai pukul 08:00 dan finger print pulang sampai dengan 16:00 dengan jam istirahat pukul 12:00 sampai dengan 13:00; dan
 - Hari jumat, masuk kerja dimulai pukul 08:00 sampai dengan pukul 16:30 dengan jam istirahat pukul 11:30 sampai dengan 13:00.

- 3) Dalam hal bulan Ramadhan jam kerja berlaku seperti biasanya sebagaimana yang dimaksud diatas.⁶³

Pegawai yang izin atau sakit sebelum jam kerja wajib melakukan absensi elektronik (finger print) pada saat kan meninggalkan tugas.

Pemotongan TPP dari aspek kehadiran pegawai dilakukan apabila:

- 1) PNS dan CPNS sampai dengan pukul 08:00 wita tidak dilakukan absensi elektronik (finger print); dan
- 2) PNS dan CPNS yang melakukan absensi elektronik (finger print) pulang kerja sebelum pukul 16:00 wita. Pemotongan TPP sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b diakumulasi setiap bulannya dari waktu jam kerja yang telah ditetapkan.⁶⁴

h. Besaran Nilai TPP

- 1) Besaran nilai TPP diberikan berdsarkan hasil evaluasi jabatan dengan memperhatikan:
 - a) Kelas jabatan;
 - b) Nilai jabatan;
 - c) Indeks harga jabatan;
 - d) Nilai rata-rata jabatan terendah; dan
 - e) Besaran upah minimum regional provinsi.

⁶³ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 15

⁶⁴ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 16

- 2) Nilai nominal besaran TPP yang diberikan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.
 - 3) Besaran nilai TPP yang diterima oleh PNS dan CPNS tidak boleh melebihi nilai maksimal yang dapat diterima.
 - 4) PNS yang ditetapkan dalam jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas tertentu dapat diberikan TPP yang nilainya lebih besar dari PNS dan CPNS lainnya.
 - 5) Besaran nilai TPP yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan mempertimbangkan indikator yang sama pada ayat (1).
 - 6) Jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Luwu Utara.
- i. Mekanisme Pembayaran
- 1) Kepala perangkat daerah menunjukkan kepala sub bagian yang membidangi kepegawaian sebagai pengelola absensi elektronik (finger print).
 - 2) Pengelola yang dimaksud pada ayat (1) melakukan verifikasi, menghitung dan menyampaikan laporan hasil rekapitulasi bulanan absensi elektronik (finger print) kepada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebagai dasar pembayaran TPP.⁶⁵

Pembayaran TPP dilaksanakan melalui mekanisme sebagai berikut:

- 1) Verifikator Perangkat Daerah melakukan pengecekan dan penyesuaian terhadap proses penilaian kedisiplinan PNS dan CPNS pada masing-masing perangkat daerah sampai batas lima hari kerja sesudah bulan berjalan;
- 2) Proses verifikasi penilaian komitmen dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 3) Setelah proses verifikasi kedisiplinan komitmen dimasing-masing perangkat daerah selanjutnya diserahkan kepada pejabat pengelola kepegawaian untuk dilakukan penyesuaian TPP;
- 4) Dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja setelah daftar TPP dicetak dan di verifikasi dapat disampaikan kepada Kepala Perangkat daerah untuk ditandatangani;
- 5) Pada proses verifikasi, pejabat pengelola kepegawaian pada perangkat daerah dapat melakukan konfirmasi dan penyesuaian daftar TPP kepada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
- 6) Setelah ditandatangani oleh kepala perangkat daerah, bendahara perangkat daerah membuat dan mengajukan SPM kepada perangkat daerah yang membidangi keuangan untuk diterbitkan SP2D TPP;

⁶⁵ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 19

- 7) Perangkat daerah yang membidangi keuangan menerbitkan SP2D berdasarkan SPM sesuai dengan daftar TPP Perangkat Daerah; dan
- 8) Setelah SP2D TPP diterbitkan oleh perangkat daerah yang membidangi keuangan, maka bendahara kas umum daerah/bendahara perangkat daerah membyarkan TPP kepada PNS dan CPNS.⁶⁶

Percepatan pembayaran TPP dapat dilakukan paa waktu tertentu, antara lain:

- 1) Pelaksanaan cuti bersama Hari Raya Idul Fitri; dan
- 2) Pada Tanggal 22 bulan Desember setiap Tahun Anggaran.

Percepatan pembayaran TPP sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan dengan Keputusan Bupati Luwu Utara. Akumulasi penilaian Kehadiran dan komitmen pada percepatan pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diperhitungkan dan terakumulasi pada penilaian Kedisiplinan dan Komitmen pada bulan berikutnya.

Besaran nilai TPP yang yang dibayarkan kepada PNS dan CPNS dilakukan setelah pemotongan pajak penghasilan dari jumlah TPP yang diterima. Pemotongan pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 22 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶⁷

⁶⁶ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 20

⁶⁷ Peraturan Bupati Luwu Utara “Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil” No. 18 Tahun 2019, Pasal 22

2. Hambatan dalam Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

Hambatan yang terjadi ada pada awal saja, penyesuaian penempatan pegawai dalam jabatan. Jika sudah settle maka hal itu akan berjalan lancar. Dan juga usaha Pemerintah Kabupaten Luwu Utara untuk memberikan pemahaman persepsi kelas jabatan. Persepsi antara bobot tugas dan beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan kuantitas kerja. Bobot berhubungan dengan kompetensi, mental dan kapasitas seseorang. Kelas jabatan adalah bobot tugas bukan beban kerja.⁶⁸

Setelah penataan nama jabatan Fungsinya Umum sudah selesai, dan penempatan pegawai dalam jabatan juga sudah tertata, maka semua pegawai akan tahu tugas jabatannya masing-masing. Untuk memberikan pembelajaran setiap pegawai bahwa tugasnya sesuai dengan yang di informasi jabatan. Setelah permasalahan tersebut diselesaikan, diajukan ke BKN RI untuk divalidasi dan dievaluasi. Semua tim hadir pada saat validasi selama 6 hari berturut-turut, karena masing-masing bertanggungjawab terhadap SKPDnya. Beberapa bulan kemudian, Kepala Biro Orpeg melanjutkan validasi di Kemenpan RB, disana Dirjen Keuangan juga dihadirkan. Sekarang tinggal menunggu persetujuan dari Menpan RB.

Penerapan TPP (tambahan penghasilan pegawai) tahun ini sudah cukup ideal. Sebelum diberlakukan, ada proses panjang yang dilalui. Ada kajian yang sudah diambil sebelum ditetapkan di APBD. Kalau soal teknis, misalnya terkait alat perekam kinerja seperti absensi pegawai, kalau misalnya memang ada yang bersoal, tentu akan segera diperbaiki dan difungsikan dengan maksimal. Meskipun awalnya kami menduga penerapan TPP

⁶⁸ Muslimun, *Media Aparatur, TPP, Tunjangan Kinerja dan Kesejahteraan PNS*, Artikel, Volume 08/Map 04 (2015). 11

(tambahan penghasilan pegawai) aparat sipil negara lingkup pemerintah Kabupaten Luwu Utara tidak akan berjalan secara efektif.⁶⁹

3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

Para Ulama Fiqh membahas masalah gaji atau penggajian dalam istilah perjanjian sewa-menyewa yang disebut dengan *Ijarah* yang di dalamnya memuat pengertian yaitu suatu jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat (ujrah/gaji). Oleh karena itu, ada beberapa hal yang perlu digaris bawahi di sini, yaitu mengenai jenis pekerjaan, waktu pekerjaan, dan gaji kerja, agar tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang kabur itu hukumnya *fasid* (rusak).⁷⁰

Berdasarkan terhadap dalil-dalil dari Al-Qur'an ataupun Al-Sunah tentang upah/gaji, maka dapat disimpulkan bahwasanya upah atau gaji dalam Islam bersifat lebih dalam dan kerohanian, yaitu ganjaran (imbalan) yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (yang mencakup adil dan layak) dan dalam bentuk pahala di akhirat. Di sini terlihat bahwasanya keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah atau gaji terhadap buruh atau karyawan merupakan hal yang sangat esensial agar tercapainya pahala di akhirat kelak. Akan tetapi, baik di dalam Al-Qur'an maupun Al-Sunah belum dijelaskan aturan-aturan baku secara mendetail tentang bagaimanakah sistem penetapan gaji, mekanisme pemberiannya dan bentuk kongkrit tentang gaji. Hal tersebut karena gaji merupakan salah satu kegiatan

⁶⁹ Mas'ud Masse, *Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara*, Wawancara Tanggal 21 Januari 2020, Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

⁷⁰ Wahyu Nely Gayatri, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang) 2018. 52

dalam muamalah yang senantiasa terus berkembang sesuai dengan kondisi masyarakat dan zaman.⁷¹

Pemberian gaji sebagai imbalan yang telah dilaksanakan sering menjadi persoalan yang masih perlu untuk dikaji dan dicari solusinya, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan masing-masing pihak yang berbenturan. Oleh karena itu, dalam gaji/upah harus memenuhi tiga prinsip sebagaimana yang dijelaskan dalam hukum muamalat, yaitu:

- a) Muamalat harus dilaksanakan dengan dasar ridho dan suka rela, tanpa mengandung unsur paksaan.
- b) Muamalat dilaksanakan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudharah dalam kehidupan masyarakat.
- c) Muamalat dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan dan menghindari dari unsur-unsur penganiayaan.⁷²

Gaji harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti yaitu tidak berat sebelah dan sepatutnya, kemudian tidak sewenang-wenang. Jadi dalam pola masyarakat Islam, gaji bukan hanya sekedar merupakan suatu konsesi saja, tetapi merupakan hak asasi bagi pegawai yang dalam penetapannya harus memenuhi asas, yaitu keadilan, kelayakan, dan kebajikan. Dalam Islam, keadilan itu berdasarkan pada 3 asas, yaitu:

⁷¹ Fitri Handayani Ningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah pada Karyawan*, Skripsi, (Institute Agama Islam Negeri Salatiga), 2018. 65

⁷² Siti Maesaroh, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh*, Skripsi (Universitas Islam Raden Intan Lampung), 2019. 55

- a. Kebebasan jiwa yang mutlak.
- b. Persamaan kemanusiaan yang sempurna.
- c. Jaminan sosial yang kuat.⁷³

Menyangkut sistem penggajian dalam Islam, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitannya dengan sistem pengupahan yaitu:⁷⁴



Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (QS al-Nahl/16 : 90)⁷⁵

Asas keadilan menuntut agar gaji pegawai dibayar secara seimbang atas jasa yang telah diberikan. Selanjutnya ada dua aspek keadilan dalam standarisasi penetapan gaji, yaitu:

⁷³ Faria Ummi Kulsum, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah*, Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Purwokerto), 2018. 47

⁷⁴ Fauzan Adhim, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018). 29

⁷⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, Halim), 2016. 410

- a. Keadilan Distributif, menuntut agar para pegawai yang melaksanakan pekerjaan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang sama, memperoleh upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
- b. Keadilan Harga Kerja, menuntut agar para pegawai diberikan gaji yang seimbang dengan jasa yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hal apapun yang hanya menguntungkan para pemilik pekerjaan saja.⁷⁶

Gaji dalam Islam termasuk dalam kategori *Ijarah*. Yang mana kemudian *Ijarah* ini juga dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *Ijarah al-a'mal* (bersifat pekerjaan), dan *Ijarah al-a'yan* (bersifat manfaat). Menurut Taqiyuddin Al-Nabhani, pengertian dari *Ijarah al-a'mal* sendiri adalah pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh pihak *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga kerja), dengan kata lain *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai konvensasi berupa imbalan. Sedangkan *Ijarah al-a'yan* lebih kepada benda. *Ijarah al-a'mal* atau upah-mengupah berlaku untuk setiap kegiatan yang mengandung unsur jual beli jasa, seperti tukang jahit, tukang bangunan, karyawan toko, pramusaji, dan lain-lainnya, yang dalam hal ini adalah tentang pekerjaan dimana penyewa pekerja memberikan gaji kepada pegawai yang disewa tenaganya.⁷⁷

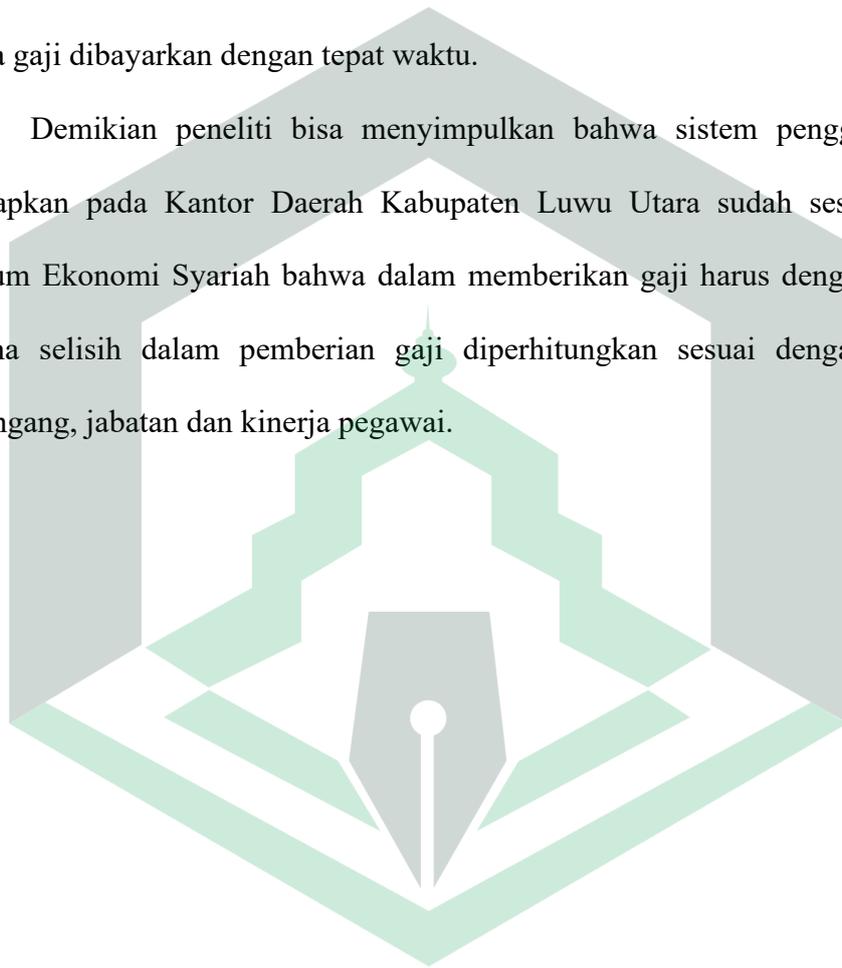
Prakteknya pada Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, upah/gaji yang diberikan antara PNS, PPPK dan Honorer berbeda, karena menggunakan sistem

⁷⁶ Anni Afifah, *Bayarkan Upah Orang Yang Bekerja Kepadamu Agar Tidak Dimusuhi Allah di Hari Akhir*, Artikel, Diakses Pada 25 Februari 2018, Pukul 14:27

⁷⁷ Ika Novi Nur Hidayanti, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal, Volume 9, Nomor 2 (Desember 2017). 188

pemberian gaji Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) yang mana sistem ini menggunakan perhitungan sistem kinerja, disiplin, golongan, dan jabatan. Akan tetapi keduanya tidak mempermasalahkan perbedaan upah/gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Namun secara Hukum Ekonomi Syariah pemberian gaji pada Kantor daerah Kabupaten Luwu utara sudah sesuai karena gaji dibayarkan dengan tepat waktu.

Demikian peneliti bisa menyimpulkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan pada Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah bahwa dalam memberikan gaji harus dengan sepadan, karena selisih dalam pemberian gaji diperhitungkan sesuai dengan pangkat, golongan, jabatan dan kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan melalui kajian pustaka dan observasi langsung ke lapangan, beberapa dapat disimpulkan:

1. Sistem penggajian pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara yaitu menggunakan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dengan maksud untuk mewujudkan terlaksananya pemberian tambahan penghasilan yang bersumber dari APBD. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya serta tugas kedinasan lainnya dengan memenuhi kewajiban terhadap tingkat kehadiran dan jam kerja pelaksanaan disiplin pegawai.
2. Hambatan yang terjadi ada pada awal saja, penyesuaian penempatan pegawai dalam jabatan. Jika sudah settle maka hal itu akan berjalan lancar. Dan juga usaha Pemerintah Kabupaten Luwu Utara untuk memberikan pemahaman persepsi kelas jabatan. Persepsi antara bobot tugas dan beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan kuantitas kerja. Bobot berhubungan dengan kompetensi, mental dan kapasitas seseorang. Kelas jabatan adalah bobot tugas bukan beban kerja.
3. Secara Hukum Ekonomi Syariah sistem penggajian pegawai yang diterapkan pada Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara sudah sesuai karna sistem penggajian pada Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara

dilaksanakan secara transparan, detail, jelas dan terstruktur juga tidak menggunakan perasaan atau subjektif di dalamnya. Di dalam pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi gaji dan yang menerimanya.

B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini, diantaranya yakni:

1. Bagi Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih meningkatkan lagi penilaian sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kinerja yang berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Utara No. 18 Tahun 2019. Meskipun TPP ini masih diilang baru, akan tetapi didalamnya sudah termuat tentang indikator penilaian TPP yang bisa benar-benar membuat pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi masyarakat yang nantinya akan menjadi pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara sebaiknya mempelajari dan memahami bagaimana sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kinerja agar kedepannya bisa bekerja dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan objek maupun sudut pandang yang berbeda lagi atau lebih memperjelas dengan menambah teori-teori baru yang didapatkan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim Fauzan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018.
- Afifah Anni, *Bayarkan Upah Orang Yang Bekerja Kepadamu Agar Tidak Dimusuhi Allah di Hari Akhir*, Artikel, Diakses Pada 25 Februari 2018.
- Arista Anggun Rike, *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal, Volume 6, Nomor 6, 2016.
- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Buku (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018).
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2018*.
- Budijanto Oki Wahyu, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM*, Jurnal, Volume 5, Nomor 2, 2017.
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara, *Rencana Strategi (Renstra), 2016-2021*.
- Gayatri Wahyu Nely, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang) 2018.
- Gemawan Dwi Putra dan Yuli Nurhanisah, *Siapa Saja yang Termasuk ASN?*. Artikel, Diakses Pada Tanggal 17 Maret 2017.
- Ihsan Nur, *Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai*, Jurnal, Volume 14, Nomor 2 (Januari 2017).
- Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara, *Laporan Kinerja, 2018*
- Kartika, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu 2015).

- Koordinasi dan Supervisi Bidang Pencegahan Komisi Pemberantas Korupsi, *Pedoman Pendampingan Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Pemerintah Daerah*, 2018.
- Kulsum Faria Ummi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018.
- Maesaroh Siti, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh*, Skripsi, Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2019.
- Mas'ud Masse, *Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara*, Wawancara Tanggal 21 Januari 2020, Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- Maruf Rismawati, *Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai*, Jurnal, Volume 3, Nomor 2 (Meret 2017).
- Mubaidillah Ibnu, *Perlindungan Hukum Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Pandawa Mandiri Group Pasca Pernyataan Pailit Menurut Hukum Positif Dan hukum Islam*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018.
- Muhammad Nurul Hafiz dan Hendy Herijanto, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Jurnal, 2016.
- Mukhromah Nurul, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Diawal Akad*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Jurnal, Volume 3, Nomor 2, 2017.
- Muslimun, *Media Aparatur, TPP, Tunjangan Kinerja dan Kesejahteraan PNS*, Jurnal, Volume 08/Map 04 (2015).
- Nakicah, *Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara*, Wawancara Tanggal 21 Januari 2020, Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- Nadhifah Lailatun, *Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pembiayaan Murabahah Di Koperasi Simpan Pinjam Syariah Prianggodani Demak*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018.
- Ningsih Fitri Handayani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018.

Nur Hidayati Ika Novi, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal, Volume 7, Nomor 2, 2017.

Peraturan Bupati Luwu Utara “*Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil*”, No. 18 Tahun 2019.

Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara No 5 Tahun 2012.

Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No 3 Tahun 2012.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.

Peraturan Menteri PAN dan RB tentang *Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri* No. 34 Tahun 2011.

Peraturan Pemerintah Tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah* No. 58 Tahun 2005.

Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Makassar, 2017.

Rohimah, *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.

Sari Wulan Septi, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam*, Jurnal, Volume 4, Nomor 2, 2016.

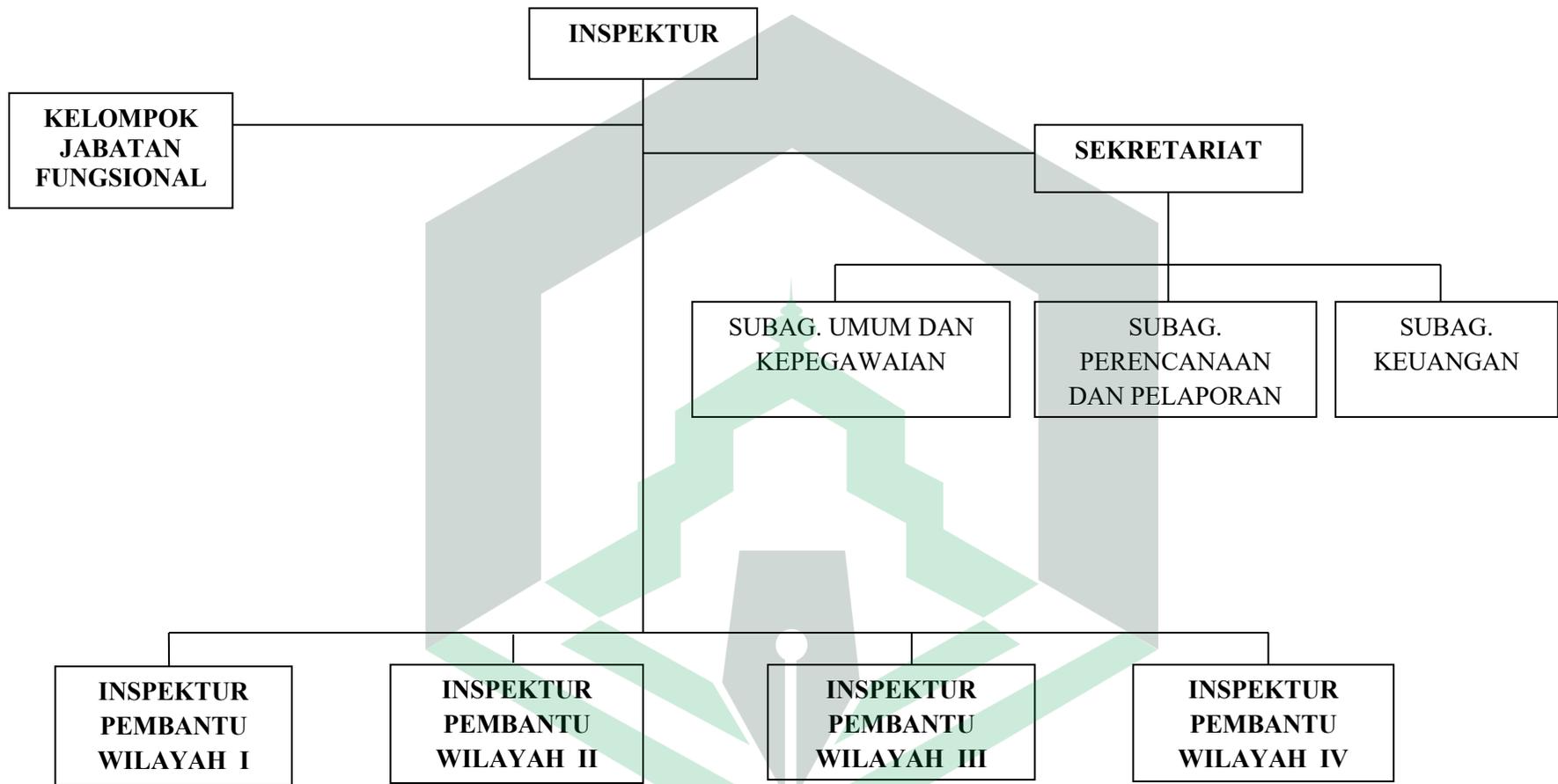
Sidiq Rutrid M, *Peran Koperasi Simpan Pinjam Dana Niaga Syariah Sebagai Alternatif Mengurangi Tingkat Kemiskinan Di Makassar*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddun Makassar, 2016.

Sutedi Adrian, *Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum, Buruh Kontrak, Upah dan Hukum Islam*, Skripsi, Volume 3, Nomor 2, 2016.

Sunan Ibnu Majah dan Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini, *Hukum-Hukum*, Juz 2, (Bairut-Libanon: Darul Kutub ‘Ilmiyah, 1981 M).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Yati Alan. “*Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 studi Pada PT Indokom Samudra Persada*”, Skripsi, IAIN Raden Intan Lampung 2016.



Gambar II.⁶ Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

⁶ Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara No. 5 Tahun 2012 Tentang Badan Lembaga Teknis

RIWAYAT HIDUP



Shinta Dewi, Lahir di Luwu Utara pada tanggal 27 Maret 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama H. Beddu Solo dan ibu Hj. Sennahati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Bitti, Kelurahan Balandai, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di Madrasah Ibtidaiyah As'Adiyah Pengkendekan. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di Madrasah Tsanawiyah As'Adiyah Pengkendekan hingga tahun 2013. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya; Pramuka dan Bela Diri. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah As'Adiyah No. 16 Pengkendekan. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang hukum yaitu Hukum Ekonomi Syariah fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact Person Penulis: dshinta629@gmail.com