

**TINJAUAN HUKUM ISLAM
TERHADAP IMPLEMENTASI *E-KINERJA*
DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM ISLAM

OLEH:

IIN HIDAYATI

15380021

PEMBIMBING:

Dr. H. ABDUL MUJIB, M.Ag

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

ABSTRAK

Zaman modern yang menuntut segala hal menjadi mudah dan mengedepankan teknologi seperti sekarang ini membuat orang-orang semakin mencari dan berlomba-lomba untuk mengikutinya, tidak hanya kepentingan individu saja yang dipikirkan, melainkan suatu lembaga ataupun suatu tempat-tempat tertentu yang didalamnya terdapat kegiatan aktivitas manusia. Aplikasi baru di Kota Yogyakarta, *E-Kinerja* dengan kegunaan untuk mengupload kegiatan para pegawai pada hari itu supaya bisa terpantau oleh pemerintah pusat. Dengan sanksi/*punishment* yang diberikan yaitu pemotongan gaji tunjangan pegawai sebesar 50%, permasalahan yang muncul apakah semua pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada pada era sekarang ini dan bagaimana tinjauan hukum islam terhadap pemotongan gaji tunjangan yang dilakukan oleh BKN (Badan Kepegawaian jika dianalisis dengan hukum islam.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk mengetahui tinjauan hukum islam tentang, dan selanjutnya menganalisis tersebut dengan pendekatan hukum islam. Sehingga penelitian ini bersifat deskriptif analitik, yaitu menjelaskan atau memberi gambaran umum terhadap faktor-faktor yang melatarbelakangi pemotongan gaji tunjangan yang ada di DISPERINDAG (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) Kota Yogyakarta. Analisis dalam penelitian ini adalah *induktif*, yaitu berangkat dari data yang bersifat khusus maupun peristiwa-peristiwa konkrit dari hasil riset, kemudian ditarik menjadi kesimpulan yang bersifat umum..

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa benar pemerintah kota Yogyakarta memeberlakukan pemotongan gaji tunjangan kepada pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) khususnya pegawai DISPERINDAG (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) kota Yogyakarta apabila pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) tidak mengupload hasil kerjanya kedalam *E-kinerja* yang berada di aplikasi JSS (*Jogja Smart Service*) juga dikuatkan dengan hukum yuridis yang ada Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 48 tahun 2018 yang didalamnya telah dirincikan sedemikian rupa *punishment* dan *reward* oleh pemerintah pusat. Dalam hal ini yang penulis

mengartikan bahwa upah atau gaji akan diberikan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh seseorang tersebut. Sama halnya dengan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada di DISPERINDAG. Pemotongan gaji tunjangan akibat tidak mengupload hasil kerja dibolehkan karena sudah ada aturan yaitu yang telah disepakati bersama dan telah memenuhi rukun dan syarat perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut para pegawai akan mengupdate pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang.

Kata Kunci: Gaji, Tunjangan, DISPERINDAG



SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iin Hidayati
NIM : 15380021
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI *E-KINERJA* DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA**" adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 5 Muharram 1440
5 September 2019

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

 
IIN HIDAYATI
NIM. 15380021

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Iin Hidayati

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Iin Hidayati

NIM : 15380021

Judul : **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
IMPLEMENTASI E-KINERJA DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb. Yogyakarta, 5 Muharram 1440

5 September 2019

Pembimbing,

Dr. H. ABDUL MUJIB M.Ag

NIP: 19701209 200312 1 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-566/Un.02/DS/PP.00.9/09/2019

Tugas Akhir dengan judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI E-KINERJA DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IIN HIDAYATI
Nomor Induk Mahasiswa : 15380021
Telah diujikan pada : Selasa, 17 September 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I


Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag.
NIP. 19701209 200312 1 002

Penguji II



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

Penguji III


Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19760920 200501 1 002

Yogyakarta, 17 September 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syariah dan Hukum
Dekan




Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

MOTTO

“nikmati, jalani, syukuri, masing-masing individu mempunyai jalannya sendiri-sendiri”

“JALAN TUHAN BUKANLAH YANG TERMUDAH,
BUKAN JUGA YANG TERCEPAT TAPI SUDAH PASTI
YANG TERBAIK”

“Bismillah_Lillah_Insyallah Berkah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tercinta pada umumnya dan untuk terkhusus untuk prodi Hukum Ekonomi Syariah

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, keluarga besar, ustadz-ustadz, guru-guru, sahabat, teman-teman mahasiswa, dan orang-orang disekitar saya, Terima kasih atas doa, nasehat-nasehat, dukungan yang tak terhingga yang telah diberikan untuk saya selama ini



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين . أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا رسوله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين . أما بعد..

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayahnya. Alhamdulillah rabbil ‘alamin penulis ucapkan sebagai rasa syukur kehadiran Allah ‘Aza Wajalla sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta sahabat sebagai penyampai risalah dan penuntun menuju jalan keberkahan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Dengan senantiasa mengharapkan ridha karunia dan pertolongan-Nya. Alhamdulillah penyusun mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul “TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI *E-KINERJA* DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA”

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentu tidak bisa lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak

langsung. Oleh karena itu dengan ketulusan dan penuh rasa syukur penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus M. Najib, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Saifudin, SHI., MSI., selaku Ketua Jurusan Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian tentang JSS (*Jogja Smart Service*) ini.
4. Bapak Safaul Mudawwam selaku Dosen Pembimbing akademik yang dengan sabar meluangkan waktu dan dukungannya kepada penyusun.
5. Bapak Dr H. Abdul Mujib M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu pikiran dan tenaga selama bimbingan dan kesabaran yang tidak terhingga hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen Jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmunya dari awal perkuliahan samapi akhir.
7. Seluruh Staff Tata Usaha (TU) Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu secara administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staff Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kedua orang tua saya Bapak Khamim dan ibu Maryam tidak lupa kakak-kakak dan adik tercinta Nurul Khabibah, Mifta Khusaniyah, Anisa Nur Faiza, serta kakak ipar yang jail Mas Pras dan anaknya yang lucu dan pintar Arsenio, ipar yang pendiam dan kedua bocilnya yang menggemaskan Afif dan putri, yang selalu memberikan dukungan kasih sayang , semangat , doa serta mencurahkan segalanya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Ustadz Samsuri, Ustadzah Dini, Ustadzah Nur Hasanah, Ustadz Anggit, Ustadz Tholib, ustadz Adib dan teman kamarku Ani Tarsilah, serta adek curhatku Manan Rofik Hidayatullah, Abdul Hamid Irman, serta semua santri yang telah memberikan banyak sekali pengalaman, ilmu yang sangat berharga selama di Pondok Pesantren Al Fadhilah ini.
11. Bapak Wahyudi selaku pegawai DISKOMINSAN (Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian) dan seluruh pegawai DISPERINDAG (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) berkenan membanru penulis dengan menjadi narasumber penyusun dan meluangkan waktu untuk di wawancarai.
12. Seluruh jajaran kepengurus BLC (*Business Law Center*),
13. Sahabat-sahabat penulis, jamaah kece (Ica Luluk Maghfiroh, Arum Nur Afifah, S.H, Siti Nur Faizah, Salasti Faridatun Hasanah,S.H, Rizki Fardila, S.H Muhammad Soleh siregar, Siti Zamrotul Rokhoadi Wiwaha) yang telah memberikan arti persahabatan. Teman inspirasi (Sodikin, S.H, Mba Alvi, S.H,) yang telah membantu saya ketika dalam kesulitan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

14. Teman-teman satu angkatan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah tahun 2015 yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama penelitian. Suatu kebahagiaan yang luar biasa mengenal dan bertemu dengan kalian. Semoga silaturahmi tetap terjaga.
15. Teman-teman KKN angkatan 96 Piji Mertelu, Bang Apif, mas Irkham, Irfan, mba ayuk, Mba fatin, Ayang Olla, Dedek Esti, mak Dinna terima kasih atas kesabaran yang telah kalian berikan untukku sehingga kita dapat melewati 2 bulan dengan warna warni kehidupan. Dan terima kasih juga kepada Pak De BuDe pak Dukuh bu Dukuh atas pelajaran kehidupannya.
16. Semua pihak yang tak dapat disebutkan tetap banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga amal dan jasa mereka semua mendapat balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Penyusun sangat menyadari tentu masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaa. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan demi perbaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 27 September 2019
27 Muharram 1440

Penyusun,

In Hidayati
NIM. 15380021

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bâ'	B	Be
ت	tâ'	T	Te
ث	šâ'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	hâ'	Ĥ	ħa (dengan titik di bawah)
خ	khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Žâl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Sâd	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dâd	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭâ'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zâ'	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge dan ha
ف	fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
ه	hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis rangkap, contoh :

نَزَّلَ	Ditulis	Nazzala
بِهِنَّ	Ditulis	Bihinna

C. Ta' Marbutah diakhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	Ditulis	Hikmah
عَلَةٌ	Ditulis	'illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisahh maka ditulis dengan h.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
--------------------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakâh al-fiṭri
-------------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فَعَلَ	fathah	Ditulis ditulis	A fa'ala
نَكِرَ	kasrah	Ditulis ditulis	I Źukira
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis ditulis	U Yazhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif فلا	Ditulis ditulis	Â Falâ
2	Fathah + ya' mati تنسى	Ditulis ditulis	Â Tansâ
3	Kasrah + ya' mati تفصيل	Ditulis ditulis	Î Tafshîl
4	Dlammah + wawu mati أصول	Ditulis ditulis	Û Uşûl

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati الزهيلي	Ditulis ditulis	Ai az-zuhailf
2	Fatha + wawu mati الدولة	Ditulis ditulis	Au ad-daulah

G. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "q"

القرآن	Ditulis	Al-Qur'ân
القياس	Ditulis	Al-Qiyâs

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	As-Samâ'
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya

ذوي المفروض	Ditulis	Żawî al-furûḍ
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xiii
DAFTAR ISI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
1. Tujuan.....	5
2. Kegunaan Penelitian.....	5
D. Telaah Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoritik.....	10
1. Upah.....	10
2. UU Nomor 5 Tahun 2014.....	12
F. Metode Penelitian	15
G. Sistematika Penulisan	19

BAB II LANDASAN TEORI.....	22
A. Upah.....	22
B. UU Nomor 5 Tahun 2014.....	34
BAB III GAMBARAN UMUM DAN PRAKTEK E- KINERJA.....	46
A. Gambaran Umum Dinas Kepegawaian Kota Yogyakarta.....	46
B. Gambaran Umum Disperindag.....	50
C. Praktek Penggunaan Aplikasi <i>E-Kinerja</i>	51
D. Praktek Pemotongan Tunjangan Gaji.....	58
BAB IV PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGURANGAN GAJI TUNJANGAN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA.....	60
A. Sistem Pengurangan Tunjangan Gaji.....	60
B. Tinjauan hukum islam terhadap pengurangan gaji tunjangan.....	62
C. Analisis Terhadap UU No. 5 tahun 2014.....	65
D. Analisis terhadap pp nomor 30 tahun 2019.....	66
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

E-Kinerja merupakan aplikasi elektronik yang digunakan untuk penilaian kinerja dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dikembangkan oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara) setelah PemKot (Pemerintah Kota) tertarik dengan keberhasilan Pemerintah Banda Aceh, karena Pemerintah Kota sedang berupaya menjalankan birokrasi secara efektif dan efisien, transparan dan akuntabel ujar Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta.¹ Karena dengan adanya *E-Kinerja* diharapkan adanya kemudahan bagi BKN (Badan Kepegawaian Negara) untuk menilai kinerja para pegawai khususnya pegawai yang tergabung dengan ASN (Aparatur Sipil Negara).

Di Kabupaten Kota Yogyakarta telah dicetuskan dan disahkan aplikasi yang bernama JSS (*Jogja Smart Service*) yang mana aplikasi ini bisa diakses oleh seluruh masyarakat Indonesia, bukan hanya saja oleh masyarakat Kota Jogja saja. Namun untuk para pegawai yang berada di Kota Jogja ada aplikasi khusus yang harus yang bernama *E-KINERJA* yang hanya bisa diakses oleh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan tujuan untuk mengentry atau mengupload kinerja pegawai setiap harinya. Dengan ada yang aturan yang telah

¹ <https://aceh.antaranews.com/berita/19506/pemkot-yogyakarta-tertarik-terapkan-aplikasi-e-kinerja> 26 Agustus 2019.

memayunginya dari pemerintah pusat Kota Jogja. Seluruh pegawai dituntut untuk melakukan *entry* kinerja selama apa yang telah dia kerjakan dan diberikan waktu selama 2 kali 24 jam sejak berakhirnya jam kerja pada hari aktifitas harian tersebut dilaksanakan, dalam hal ini di atur dalam PERWAL Nomor 48 Tahun 2018 pasal 15 bagian (3).

Dalam hal ini pemerintah Kota Jogja menggerakkan 3 lembaga negara yaitu DIKOMISAN (Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian) yang bertugas untuk membuat dan merancang aplikasi *E-KINERJA*, untuk

Manfaat dari *E-Kinerja* adalah untuk mencatat atau mendokumentasikan kegiatan seluruh pegawai saat menjalankan tugas dengan tujuan untuk membantu memonitor serta mengukur kinerja pegawai dan mampu menjadi salah satu instrument pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit dan satuan kerja serta mampu menampilkan perkembangan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tahunan.

Latar belakang dibuatnya aplikasi *E-kinerja* yaitu adanya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat 3 bahwa “Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Tunjangan kinerja di Lingkungan KLHK diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap hari, setiap bulan dituangkan dalam aplikasi berbasis web yaitu *E-kinerja*. Dengan menerapkan tulis apa yang kamu kerjakan, kerjakan apa yang kamu tulis.

Pegawai berarti orang yang bekerja baik untuk perusahaan maupun untuk pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan pegawai Negeri menurut *Krenenburg* (dalam buku hukum ketenaga kerjaan) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.²

Setiap manusia bekerja untuk menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kehidupan pribadi maupun masyarakat.³ Dengan harapan semua kebutuhan dan keperluan melanjutkan kehidupan terpenuhi. Untuk bisa memenuhi kehidupan yang layak maka pegawai lembaga atau pemerintah harus menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi para pegawai, pekerja/buruh, dengan demikian pengusaha maupun lembaga tertentu dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan pengangguhan.⁴

² Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajad, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 31.

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 4.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar grafika, 2009), hlm.109.

Sama halnya dengan semua pegawai yang ada di pemerintahan maupun di perusahaan, mereka menginginkan hak dan kewajibannya terpenuhi dengan apa yang telah mereka kerjakan. Pada prinsipnya hukum kerja adalah serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.⁵

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga tidak ketinggalan dengan meningkatkan perkembangan dan kemajuan para pegawainya dengan mengikuti perkembangan teknologi yang ada seperti sekarang ini. Dinas Perindustrian dan perdagangan mewajibkan setiap pegawainya tanpa memandang usia maupun jabatan untuk memiliki dan memakai aplikasi *E-Kinerja*. Dengan konsekuensi atau sanksi akan dipotong gaji tunjangan sebesar 50% kalau tidak mengikutinya.

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan tidak semua bisa mengikuti dengan cepat perkembangan teknologi yang ada dikarenakan faktor usia yang tidak muda lagi. Pada kenyataan yang ada ada sebagian pegawai yang dengan susah payah belajar aplikasi tersebut, namun juga ada yang pasrah dan tidak mau mempelajari aplikasi tersebut. Adanya konsekuensi bagi para pegawai yang tidak menggunakan aplikasi *Entry-Kinerja* pegawai yaitu dengan dikurangi setengah dari gaji tunjangan tanpa mengurangi gaji pokok pegawai.

⁵ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 3.

Melihat suatu kenyataan yang seperti itu membuat peneliti tertarik untuk membuat tulisan berbentuk *skripsi* sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan *Strata I* dengan judul “Pengaruh Aplikasi *E-Kinerja* Bagi Pegawai Ditinjau dari Hukum Islam (Studi Kasus pada Program *E-Kinerja* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembahasan diatas yang telah penulis uraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan aplikasi *E-Kinerja* di lingkungan Dinas perindustrian dan perdagangan Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana mekanisme pemberian gaji dalam penerapan *E-Kinerja* di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta ditinjau dari hukum Islam?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui penerapan *E-Kinerja* di lingkungan Dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
 - b. Untuk mengetahui mekanisme pemberian gaji dalam penerapan *E-Kinerja* di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
2. Kegunaan penelitian
 - a. Bagi penulis
Hasil penelitian sebagai pengalaman dan pengetahuan peneliti tentang ketentuan dan aturan yang ada disebuah

lembaga pemerintahan yang selama ini sangat awam dimata peneliti supaya peneliti jadikan pembelajaran yang sangat berharga ketika telah berada didunia kerja.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran keilmuan hukum islam, khususnya tentang pegawai pemerintah, serta dapat dijadikan acuan atau referensi, informasi, dan pertimbangan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan tema tersebut.

c. Bagi masyarakat umum

Sebagai tambahan referensi untuk berbagai jenis kepegawaian dan juga ketentuan didalamnya.

D. Telaah Pustaka

Penelitian dengan tema yang sama dengan peneliti sebenarnya sudah banyak sekali dilakukan oleh para peneliti-peneliti terdahulu. Berikut adalah beberapa penelitian yang sudah dilakukan.

Skripsi dari Imam Soim yang berjudul “Sistem Penggajian Karyawan di Rumah Makan Selaras Yogyakarta (Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif) Jurusan Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan kesimpulan *pertama* dalam perjanjian kerja, meskipun akad yang digunakan adalah lisan, namun telah terpenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad dan syarat sahnya

perjanjian. *Kedua* dalam penetapan gaji telah tercermin prinsip keadilan yang bermakna proporsional yaitu keadilan *distributive* dan keadilan harga kerja karena gaji ditetapkan berdasarkan nilai kerja/prestasi kerja kuantitas, kualitas dan loyalitas yang diukur berdasarkan kinerja karyawan. *Ketiga* dalam pemenuhan kebutuhan hidup layak telah tercermin prinsip kelayakan yaitu layak dalam makna cukup pangan, sandang, dan papan serta layak sesuai pasaran.⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah obyek penelitian, permasalahan yang diangkat. Kalau dalam penelitian ini obyeknya adalah rumah makan sedangkan peneliti adalah dinas perindustrian dan perdagangan, serta permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah perbedaan gaji yang diterima oleh pegawai dikarenakan penilaian kinerja pegawai, sedangkan peneliti permasalahannya berada dipemakaian aplikasi *E-Kinerja*.

Skripsi dari Dwi Puspita Ningsih yang berjudul “Sistem Penggajian Karyawan di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi (Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Jurusan Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum Uin-Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan kesimpulan bahwa sistem penggajian bulanan/ sistem upah jangka waktu pemberian gaji dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti tingkat pendidikan/keahlian dan profesi

⁶ Imam Soim, Sistem Penggajian Karyawan Di Rumah Makan Selaras Yogyakarta (Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif),” *skripsi* sarjana Universitas Islam Negeri sunan kalijaga yogyakarta, 2012. Hlm. 68

yang dimiliki, dan menurut hukum islam dan hukum positif tidak sesuai dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia belum dijalankan dengan baik sehingga belum mencerminkan nilai keadilan, kebutuhan hidup layak dan nilai kebajikan.⁷ Perbedaan yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian ini adalah peneliti menggunakan analisis hanya sebatas hukum islam saja sedangkan penelitian ini menggunakan perspektif undang-undang, dan juga obyek penelitian.

Skripsi dari May Rosa Zulfatus Soraya dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah *Group*” Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan kesimpulan bahwa variable bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah *Group* sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh fakto lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian. Uji F telah membuktikan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan gaji secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah *Group*, yang dapat dilihat dari nilai F terhitung yaitu sebesar 15,183 dengan taraf signifikan 0,000

⁷ Dwi Puspita Ningsih “sistem penggajian karyawan di klinik bio medi centre cikarang Bekasi (perspektif hukum islam dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaaaan) *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kaligaja Yogyakarta, 2011.

(lebih kecil atau sama dengan) $< 0,05$.⁸ perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sifat penelitian, yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif.

Skripsi dari Bayu Aji Santoso yang berjudul “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’Bol Café Yogyakarta” Jurusan Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan kesimpulan bahwa kesepatan sistem penggajian dilakukan dengan lisan, namun syarat dan rukun terbentuknya akad dan syarat sahnya perjanjian sudah terpenuhi. Dalam akad tersebut telah jelas mengenai sistem kerja, jangka waktu, besar upah dan tata cara pembayarannya, namun dalam hal ini G’bol Coffe masih kurang menetapkan prinsip keadilan, hal ini tercermin dari perbedaan penerimaan fasilitas tempat tinggal, dan perbedaan durasi waktu kerja antar karyawan, yang jika dinominalkan, maka akan terlihat perbedaan hasil akhir dari jumlah intensif yang diterima.⁹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah terletak dari cara G’Bol Café Yogyakarta melakukan penggajian awal, kalau di Disperindag dilakukan secara tertulis dan jelas.

⁸ May Rosa Zulfatus Soraya “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

⁹ Bayu Aji Santoso, “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’Bol Café Yogyakarta”, *skripsi* Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013. Hlm

Tulisan dari Armansyah Waliam dengan judul “ Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam” tulisan ini memberikan kesimpulan dalam islam seorang bekerja tidak hanya atas manfaat imbalan saja namun juga dalam bentuk imbalan pahala yang didasarkan prinsip *al-adl* dan *akhlaq* serta memperhatikan *humanity aspect*. Penetapannya melalui mekanisme musyawarah, mekanisme pasar dan ditentukan oleh negara, diberikan dalam bentuk sesuatu yang bernilai harga (*maal*), baik berupa materi atau jasa, bahkan dalam bentuk pakaian maupun makanan selama berlaku berdasarkan kebiasaan masyarakat, serta harus dibayarkan sesegera mungkin dan tidak menunda-nunda.¹⁰

E. Kerangka Teori

1. Upah (Ijārah)

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura.¹¹

Dalam buku yang berjudul Adnistrasi Gaji dan Upah Thomas H. Stone “Upah adalah suatu kompensasi langsung

¹⁰ Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, 2017.

¹¹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 159.

yang diterima oleh pegawai dan dibayar menurut tarif per jam” sedangkan Andrew F. Sikula menyebutkan bahwa “sesuatu yang diberikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa akan tetapi lebih khusus, upah adalah uang yang dibayarkan untuk penggunaan sesuatu. Pengertian upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran kepada karyawan jam-jaman.

Ada banyak factor yang menentukan baik secara langsung maupun tidak langsung tingkat gaji dan upah untuk bermacam-macam jabatan:

a. Kondisi pasar tenaga kerja

Sebelum adanya serikat sekerja dan undang-undang tentang upah, tenaga kerja oleh majikan dipandang terutama sebagai barang dagangan yang dapat diperoleh dengan tarif yang serendah-rendahnya.

b. Tarif upah yang sedang berlaku

Penting bahwa seorang majikan mempunyai data yang mutakhir tentang tarif-tarif upah yang dibayarkan oleh majikan-majikan lain dalam masyarakat untuk jabatan jabatan yang sama. Data tentang tarif upah dapat diperoleh melalui survey yang dilakukan bagian pegawai dan kelompok-kelompok majikan setempat.

c. Biaya Hidup

Apabila ada inflasi, maka tarif upah harus disesuaikan keatas agar karyawan dapat memperdayakan daya belinya.

d. Kemampuan majikan untuk membayar

Kemampuan untuk membayar oleh serikat-serikat pekerja sering digunakan sebagai alasan perundingan bersama dalam usahanya untuk menjukan bahwa keuntungan perusahaan adalah cukup untuk memenuhi tuntutan upah.

e. Kekuasaan perundingan bersama

Apabila majikan menjadi anggota suatu serikat pekerja, maka upah dan kondisi kerja yang lain ditentukan terutama melalui proses perundingan bersama.

f. Nilai relative jabatan

Pada umumnya para pegawai mengharapkan dari jabatan upah dan penghasilan lainnya sesuai dengan permintaan atau hasil jabatan ini, maka hubungan antara hasil jabatan dan gaji atau upah harus tetap adil.¹²

2. Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara)

Pegawai aparatur sipil negara terdiri atas dua macam yaitu pegawai negeri sipil atau sering disingkat dengan PNS yang merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawajian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, serta pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang kemudian sering disingkat dengan PPPK atau sering disebut dengan

¹² Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm.1-13

pegawai honorer yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang ini.¹³ Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.¹⁴

Dalam pasal 25 dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 diatur peraturan sebagai berikut:

- 1) Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN.
- 2) Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:
 - a. Kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN,
 - b. KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan atas terhadap penerapan asas serta kode etik dan ode perilaku ASN,

¹³ Undang-undang nomor 5 tahun 2014, pasal 7 ayat (1 dan 2).

¹⁴ *Ibid.*, pasal 8 bagian Kedudukan.

- c. LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN, dan
- d. BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Kebijakan umum Manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan pegawai ASN, kebutuhan pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan pegawai ASN, dan sistem pension PNS.¹⁵ KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang professional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.¹⁶ KASN berkedudukan di Ibu kota negara¹⁷ yang berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.¹⁸

¹⁵ Pasal 26 ayat (2) bagian c Undang-undang nomor 5 tahun 2014

¹⁶ Pasal 27 Undang-undang nomor 5 tahun 2004

¹⁷ Pasal 29 Undang-undang nomor 5 tahun 2004.

¹⁸ Pasal 30 Undang-undang nor 5 tahun 2004.

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang mengambil data dari lapangan. Dalam hal ini, objek penelitian adalah para pegawai dan peraturan. Penelitian ini dimulai dengan perumusan-perumusan masalah yang tidak terlalu baku. Instrument yang digunakan juga hanya berisi tentang pedoman wawancara.¹⁹

2. Sifat Penelitian Deskriptif – Analitik

Maksud sifat ini yakni , penelitian yang menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek ataupun objek penelitian kondisi saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Berdasarkan fakta-fakta tersebut selanjutnya dianalisis berdasarkan atas pengetahuan yang bersifat umum yang berupa teori-teori, hukum-hukum, atau prinsip-prinsip dalam bentuk preposisi berlaku secara umum pula.

3. Pendekatan masalah

Pendekatan yang digunakan peneliti untuk masalah ini adalah pendekatan hukum islam dan dikuatkan dengan hukum Islam dan hukum Yuridis.

¹⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Janah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali, 2012), hlm. 49.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data/informasi yang valid dan relevan peneliti menggunakan dua sumber yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari.²⁰ Data tersebut diperoleh dengan cara wawancara secara langsung kepada para pegawai dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Dengan begitu peneliti akan mendapatkan informasi yang bisa digunakan untuk melakukan analisis penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung untuk menguatkan data primer, namun data ini juga diperlukan dalam analisis penelitian.²¹ Yaitu berupa buku-buku, dan referensi yang lainnya yang akan digunakan sebagai landasan teori.

²⁰ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001) hlm 91.

²¹ Mahi M Hikmat, *Metodologi Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Santra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) Hlm. 72.

5. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (sampel bertujuan),²² yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut dianggap penguasa sehingga akan mempermudah peneliti menjelajahi objek yang akan diteliti.²³ Dalam penelitian ini, adapun yang dijadikan sebagai informan adalah:

- a. Balai Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.
- b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.

6. Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pokok dalam penelitian kualitatif. Menurut Denzim dan Lincoln (1994;353) adalah percakapan, seni bertanya dan mendengar (*the art of asking and listening*). Wawancara dalam penelitian kualitatif tidaklah bersifat netral, melainkan dipengaruhi oleh kreatifitas individu dalam

²² Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda, 2012) hlm.224.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, disadur oleh Khasan Bisri (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm.29.

merespon realitas dan situasi ketika berlangsungnya wawancara.²⁴

b. Observasi

Metode observasi (pengamatan) merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal – hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan.²⁵ Pada penelitian ini peneliti akan melihat secara langsung obyek yang akan diteliti oleh penelitian.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang merupakan catatan-catatan, transkrip, buku-buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lainnya.²⁶ Sebagai bukti tertulis, dokumen merupakan bukti asli yang berguna untuk mendukung kebenaran atau keaslian suatu keterangan.²⁷

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁴ Moh soehadha. *Metodologi Penelitian Sosiologi Agama (Kualitatif)*. Bidang akademik UIN Sunan Kalijaga. (Yogyakarta. 2008), Hlm.94.

²⁵ M Junaidi Ghony, fauzan Almansur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta. Ar Ruzz Media 2012), Hlm 165.

²⁶ Husain Usman, *metodologi penelitian sosial*, (Jakarta: Sinar GrafikamOffset, 2008), hal 42

²⁷ Purwono, *Dokumentasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm 3.

7. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan peneliti untuk menganalisis data adalah metode dedutif induktif, yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistic atau dengan cara-cara kuantitatif.²⁸ dengan harapan dapat menemukan fenomena sosial yang menjadi persoalan peneliti dalam penelitian ini.

Sedangkan pola pikir yang diambil peneliti dalam penelitian ini adalah pola pikir secara induktif, yaitu berangkat dari data yang bersifat khusus maupun peristiwa-peristiwa konkrit dari hasil riset, kemudian ditarik menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

G. Sistematika penulisan

Sistematika penelitian bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas dari masing-masing bab secara sistematis agar penulisan ini terarah dan tetap menjadi satu kesatuan. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dalam bab I, berisikan 7 sub bab bahasan yaitu yang *pertama*, berisi tentang latar belakang permasalahan dan alasan kenapa penelitian ini menarik dan penting untuk dilakukan penelitian guna untuk mendapatkan gelar strata satu. *Kedua* untuk bab ini penulis menyajikan rumusan masalah yang berupa pertanyaan yang akan menjadi tumpuan untuk bab-bab

²⁸ *Ibid.*, hlm. 25

berikutnya. *Ketiga* pada bab ketiga ini penulis akan menyajikan tujuan dan kegunaan dari penulisan yaitu tujuan berisi tentang jawaban dari rumusan masalah, sedangkan untuk kegunaan penulisan penulis menggunakan dua teori yaitu kegunaan secara teori dan kegunaan secara praktis. *Keempat*, berisi telaah pustaka yang berisi penelitian-penelitian terdahulu dengan tujuan untuk membandingkan atau sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. *Kelima* dibab ini penulis menyajikan kerangka teori yang didalamnya berisi teori upah dan teori ijarah. *Keenam*, berisi metode penelitian, disini akan dipaparkan metode apa yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian, berisi sifat penelitian, teknik pengumpulan data dan tentang metode analisis penelitian. *Ketujuh*, pada sub bagian tujuh berisikan sistematika penulisan berisi tentang uraian logis yang bersifat sementara menyangkut hubungan antara sub bab yang satu dengan yang lain dengan tujuan agar penulisan lebih terarah.

Bab II, Memberikan gambaran umum tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Yaitu tentang letak lokasi dan kondisi, visi dan misi dinas, serta struktur organisasi yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Bab III, berisi tentang gambaran umum tentang Gaji yang diterima oleh pegawai berdasarkan kepemilikan aplikasi dan yang tidak memakai aplikasi JSS (*Jogja Smart Service*).

Bab IV, Memberikan dan memaparkan analisis sesuai dengan ketentuan dan tinjauan hukum islam terhadap gaji yang diterima oleh para pegawai.

Bab V, dalam bab ini adalah tahap terakhir dalam proses penelitian yaitu penutup. Peneliti akan memberikan kesimpulan sampai dengan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang berhasil penulis himpun, dalam judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi *E-KINERJA* Di Lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Yogyakarta”, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan aplikasi *E-KINERJA* di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan kewajiban bagi para ASN (Aparatur Sipil Negara) khususnya yang bertugas di DISPERINDAG (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) kota Yogyakarta. Dengan adanya kewajiban tersebut apabila tidak melaksanakan tugas tersebut, maka akan dikenakan hukuman (*punishment*) yaitu pengurangan gaji tunjangan sebesar 50%. Pemotongan gaji tunjangan dilakukan pada saat pemberian gaji tanpa mengurangi gaji pokok. Menggunakan aplikasi *E-KINERJA* dan melaporkan hasil kerja yang telah dilakukan merupakan suatu keharusan bagi pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Yogyakarta. Dalam pelaksanaannya para ASN (Aparatur Sipil Negara) saling membantu dan memberikan informasi serta masukan satu sama lain.
- b. Tinjauan hukum islam terhadap pemotongan gaji tunjangan dikarenakan tidak menggunakan aplikasi *E-KINERJA* untuk melaporkan yang telah dikerjakan dengan *E-kinerja* itu

boleh diberlakukan karena didalam fikih disebutkan bahwa syarat yang berkaitan dengan upah didasarkan kepada hukum *Fiqh Muamalat*' dan juga dikuatkan dengan hukum yuridis yang ada Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 48 tahun 2018 yang didalamnya telah dirincikan sedemikian rupa *punishment* dan *reward* oleh pemerintah pusat. Dalam hal ini yang penulis mengartikan bahwa upah atau gaji akan diberikan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh seseorang tersebut. Sama halnya dengan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang ada di DISPERINDAG. Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 juga mengatur tentang tunjangan yang disebutkan bahwa tunjangan diberikan sesuai dengan yang telah dilakukan dan sesuai dengan jabatan.

B. Saran-saran

1. DISPERINDAG (Dinas Perindustian dan Perdagangan) Kota Yogyakarta

Dalam melaksanakan sesuatu seharusnya para pegawai mengetahui dengan jelas dan mengetahui dasar atau peraturan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas.

2. BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan) kota Yogyakarta

Dalam menilai para pegawai diharapkan melihat dan menyaring para pegawai yang sudah berumur dan memberikan keringanan untuk mengurangi gajinya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al Qur'an/Tafsir Al-Qur'an

Al – Qur'an & Terjemahan An Nafi', Yogyakarta: Crimea
Pustaka Internasional Mangrove Grafika, 2016

2. Hadits/ Syarah Hadis/ Ulumul Hadits

3. Hukum

Undang – undang nomor 14 tahun 2004 tentang Aparatur
sipil Negara

Peraturan Walikota nomor 48 Tahun 2018 tentang
Tambahkan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja

Hartini, Sri,dkk. 2008 *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*.
Sinar Grafika. Jakarta.

Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia
Indonesia. Bogor

Wijayanti, Asri. 2009 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca
Reformasi*. Sinar grafika. Jakarta

M Hikmat, Mahi. 2011. *Metodologi Penelitian dalam
Perspektif Ilmu Komunikasi dan Santra*. Graha Ilmu.
Yogyakarta

Azwar, Syaifudin. 2001. *Metode Penelitian*. Pustaka
Pelajar. Yogyakarta

Soehadha, Moh. *Metodologi Penelitian Sosiologi agama
(kualitatif)*. Bidang Akademik Sunan Kalijaga.
Yogyakarta.

Ghony, M Junaidi, fauzan Almansur. 2012. *Metodologi
Penelitian Kualitatif*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta.

- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan Kerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Al-Jazairi, Abu Bakr Jabir. 2006. *Ensiklopedi Muslim Minhajul Muslim*. PT Darul Falah. Jakarta Timur.
- Moh. Anwar, *Fiqh Islam: muamalah, munakahat, Faroid, dan jinayah (hukum perdata dan pidana islam) beserta kaedah-kaedha hukumnya* (Bandung: Alma'arif, 1988)
- Imam Soim. 2012. *Sistem Penggajian Karyawan Di Rumah Makan Selaras Yogyakarta (Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif)*. Sarjana Universitas Islam Negeri sunan kalijaga Yogyakarta.
- Dwi Puspita Ningsih. 2011. *Sistem Penggajian Karyawan Di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi (Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaaaan)*. Jurusan Muamalat. Universitas Islam Negeri Sunan Kaligaja Yogyakarta.
- Aji Santoso, Bayu. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Di G'Bol Café Yogyakarta*. Jurusan Muamalat. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013
- May Rosa Zulfatus Soraya. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja,, Dan Gaji Terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

4. Jurnal dan lain-lain

<http://www.tribunnews.com/regional/2018/12/12/yogya-luncurkan-aplikasi-jogja-smart-service>

Waliam, Armansyah. 2017. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Documents/3014-9965-1-SM.pdf>

<https://fajrinaririn.wordpress.com/2013/04/30/teori-upah-dalam-konsep-iaslm/>

