

# **STUDI TENTANG *CASH MANAGEMENT SYSTEM* (CMS) DALAM PEMBAYARAN KOMPENSASI PEGAWAI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**Mufida Sadiq Alamri**

Balai Diklat Keagamaan Manado

Jln. Mr. A.A. Maramis Km. 09 Paniki Bawah Manado, Sulawesi Utara, Indonesia

Email: mufidahsalamri@gmail.com

## **Abstrak**

Penerapan *Cash Management System* (CMS) dalam pembayaran kompensasi/upah/gaji (*ujrah*) pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado secara teoritis merupakan muamalah modern yang bisa saja di kemudian hari menjadi tuntutan di era disrupsi. Tetapi pada tataran praktik, masih menyisakan problem yang kontradiktif dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan CMS dalam pembayaran kompensasi/*ujrah* pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

Melalui penelitian lapangan (*field research*) pendekatan kualitatif dengan teknik penggalan data observasi, wawancara dan dokumenter, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Pembayaran kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado melalui *Cash Management System* (CMS) adalah instruksi pemerintah melalui PMK Nomor 230 Tahun 2016 yang mekanisme pembayarannya terlaksana dengan baik, meskipun pembayaran *ujrah* (selain gaji bulanan dan tukin) seringkali terlambat, dan (2) Pembayaran kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado dengan CMS merupakan salah satu bentuk muamalah modern yang diperbolehkan oleh syariat karena telah memenuhi syarat dan rukun *ujrah*. Sekalipun demikian terdapat tiga hal yang perlu diperbaiki agar penerapan CMS sesuai syariat Islam, yaitu (a) *Ujrah* dalam bentuk honorarium harus memenuhi unsur adil dengan membedakan besaran *ujrah* sesuai tingkat tanggung jawab, kompetensi, dan kinerja pegawai, (b) Menurunnya intensitas silaturahmi karena penerapan CMS perlu diperbaiki dengan cara dan model yang elegan, dan (c) Keterlambatan pembayaran *ujrah* yang secara hukum dilindungi peraturan perundang-undangan harus diperbaiki dengan meningkatkan inovasi SDM pengelola keuangan.

**Kata Kunci:** *Ujrah, Kompensasi, CMS, Ekonomi Syari'ah, Manado*

## Pendahuluan

Islam sebagai agama yang konsen terhadap terbentuknya kehidupan yang bahagia memberikan tuntunan kepada umatnya agar bekerja keras untuk mendapatkan kompensasi (imbalan/upah/gaji) yang halal sebagai bekal menempuh kehidupan dunia dan akhirat secara berimbang sesuai peringatan Allah swt. dalam QS. al-Qashas/28:77, *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi... ..”* (Kemenag, 2003:623).

Konsep kerja keras dalam Islam Allah tunjukkan dalam banyak ayat al-Quran antara lain QS. al-Jumuah/62:10, *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”* (Kemenag, 2003:933). Akan tetapi dalam bekerja, kita dianjurkan untuk profesional dan tulus karena mencari keridhaan Allah, bukan mencari muka karena takut kehilangan pekerjaan. Dalam QS. al-Taubah/9:105 Allah swt. menegaskan, *“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.....”* (Kemenag, 2003:298).

Rasulullah saw. menaruh rasa bangga terhadap umatnya yang bekerja keras, mandiri serta makan dari hasil usahanya sendiri. Hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan Bukhari, *“Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan dipunggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik dari pada meminta-minta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”* (al-Bukhari, 1400:456). Rasulullah mengingatkan, *“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”* (al-Bukhari, 1400:456). Sehingga melalui hadis yang diriwayatkan Muslim, Rasulullah memotivasi umatnya untuk tidak bermalas-malasan, *“Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas”* (al-Naisaburi, 1998:243). Apabila sudah bekerja keras, Rasulullah menganjurkan untuk bertawakkal, *“Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana*

*Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang” (al-Tirmidzi, 1999:386).*

Dalil-dalil naqli di atas menunjukkan anjuran kepada umat Islam agar rajin bekerja dalam berbagai profesi mendapatkan upah/gaji. Diantaranya profesi yang bisa digeluti oleh umat Islam adalah menjadi pegawai negeri pada Balai Diklat Keagamaan Manado yang setiap hari pertama kerja di awal bulan dibayarkan gaji untuk pekerjaan yang akan dilakukan dan dibayarkan tunjangan kinerja untuk prestasi kerja yang telah dilakukan. Selain gaji, Pegawai Negeri juga mendapatkan penghasilan lainnya yang dibayarkan setelah melaksanakan pekerjaan, seperti uang makan, honorarium, dsb.

Semua jenis pembayaran kompensasi tersebut bukan lagi dibayarkan secara *cash-tunai* seperti yang banyak dibahas dalam kitab-kitab fiqih, tetapi sejak terbitnya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 230 Tahun 2016 sudah dibayarkan secara *Cash Management System* (CMS). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya melengkapi hasil-hasil penelitian terdahulu yang cenderung mengeksploitasi kemutakhiran teknologi dalam membantu manusia memenuhi kehidupannya namun kurang memperhatikan aspek-aspek yang bersentuhan dengan syariah, dengan mengemukakan dua permasalahan pokok: (1) Bagaimana pelaksanaan CMS dalam pembayaran kompensasi pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado, dan (2) Bagaimana pelaksanaan CMS ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang sering disebut dengan metode penelitian naturalistik atau karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi (Sugiyono, 2010:15).

Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi (1) data primer berasal dari pejabat struktural dan fungsional pada Balai Diklat Keagamaan Manado yang diperoleh dengan teknik wawancara, dan (2) data skunder/penunjang yang berasal dari dokumen-dokumen yang ada di Balai Diklat Keagamaan Manado yang diperoleh melalui teknik dokumentasi. Pencatatan sumber data melalui pengamatan dan dokumentasi (Moleong, 2006:112).

Data yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisa menggunakan konsep Milles dan Huberman. Peneliti harus bergerak bolak-balik diantara empat kegiatan selama

pengumpulan data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Milles dan Huberman, 2001:19-20). Data yang akan dianalisis harus memenuhi syarat Keabsahan sehingga diperlukan teknik-teknik: *credibility* (derajat kepercayaan), *transferability* (keteralihan), *dependability* (kebergantungan), dan *confirmability* (kepastian) (Moleong, 2006:324).

## Landasan Teori

### 1. Pengertian dan Dasar Hukum Upah (*Ujrah*)

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti). Kata *'al-ujrah*' atau *'al-ajru*' yang menurut bahasa berarti *al-iwadh* (ganti) berarti imbalan yang diberikan sebagai upah atau kompensasi dari suatu perbuatan (Karim, 1997:107). Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang atau bentuk lainnya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu (Kemendiknas, 2008:1108). Menurut Sadono Sukirno, pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar (Sukirno, 1994:354). Dalam teori ekonomi, upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sementara menurut Afzalur Rahman upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi (Rahman, 1995:361). Sedangkan menurut Hendri Anto, upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikannya seorang tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud upah (*al-ujrah*) adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang diberikan seseorang atau suatu lembaga/instansi kepada orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja.

Landasan hukum dibolehkannya melakukan pembayaran *ujrah* adalah firman Allah dan Sunnah Rasul. Dalam QS. al-Zukhruf/43:32 Allah swt. berfirman, "*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat*

*mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”* (Kemenag, 2003:706). Dalam QS. al-Thalaq/ 65:6, Allah swt. juga berfirman, “... jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, ....” (Kemenag, 2003:946).

Dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah Nabi saw. bersabda, “Allah swt. berfirman: Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah: orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya” (al-Bukhari, 1400:137). Begitu juga inti dari hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, upah bagi pekerja itu harus diberikan sebelum kering keringatnya (Ibnu Majah, 1417:20).

## 2. Rukun dan Syarat *Ujrah*

Menurut jumhur ulama, rukun *ujrah* ada empat: (1) *Aqid* (orang yang berakad), (2) *Sighat*, (3) Upah (*Ujrah*), dan (4) manfaat (Suhendi, 2005:117; Anwar, 2007:95; al-aziz, 2005:378; Qal’ahji, 1999:178; dan Pasaribu & Lubis, 1994:157). Sedangkan syarat upah meliputi 5 hal: (1) harus dilakukan dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka (Salim, 1999:99-100), (2) harus berupa *maal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas (Mas’adi, 2002:186), konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria (Hasan, 1990:231). Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian). *Ujrah* seperti ini menurut jumhur fuqaha’, selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan *ujrah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan; (3) harus berbeda dengan jenis obyeknya. Contohnya: mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah, (4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. (Zuhaili, 2011:391), dan (5) Upah berupa harta tetap yang dapat diketahui dan tidak menimbulkan perselisihan. (Syafei, 2001:129).

## 3. Berakhirnya *Ujrah*

- Menurut Hanafiyah *ujrah* berakhir dengan meninggalnya salah seorang dari dua orang yang berakad. *Ujrah* hanya hak manfaat, maka hak ini tidak dapat di wariskan karena

kewarisan berlaku untuk benda yang dimiliki. Sedangkan jumhur ulama berpendapat *ujrah* tidak fasakh karena kematian salah satu pihak yang berakad. Sifat akad *ujrah* adalah akad lazim (mengikat para pihak) seperti halnya dengan jual beli. *Ujrah* merupakan milik *al-manfaah* (kepemilikan manfaat) maka dapat diwariskan.

- Sesuatu yang di-*ijarah*-kan hancur atau mati misalnya hewan sewaan mati, rumah sewaan hancur.
- Manfaat yang di harapkan telah terpenuhi atau pekerjaan telah selesai kecuali ada uzur (halangan).
- Akad berakhir *iqalah* (menarik kembali). *Ijarah* ataupun *ujrah* adalah akad *muawadah*, proses pemindahan benda dengan benda, sehingga memungkinkan untuk *iqalah* seperti pada akad jual beli. Di antara penyebabnya adalah terdapat aib pada benda yang disewa yang menyebabkan hilang atau berkurangnya manfaat pada benda itu (Ghazaly dkk, 2010:284).

#### 4. Nilai-nilai Ekonomi Islam dalam CMS

- Keadilan

Dalam pemberian kompensasi kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Allah swt. dalam Qs. al-Nisa'/4:58 berfirman: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil*” (Kemenag, 2003:159).

Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan (Martoyo, 1990:104).

Allah swt. dalam QS. al-Maidah/5:8 berfirman: “*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*” (Kemenag, 2003:159).

- o Kelayakan

Selain adil, pengupahan juga harus memperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan Pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Kelayakan juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara pengupahan di perusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut “*Eksternal Consistency*”. Apabila upah di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari pada perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kedua “*Consistency*” tersebut, baik *internal* maupun *eksternal*, perlu menggunakan suatu evaluasi jabatan (*job evaluation*) (Martoyo, 1990:105).

## Tinjauan Literatur

Untuk melihat urgensi penelitian ini di tengah hasil penelitian terdahulu, terdapat penelitian tentang *ujrah* dan *ijarah* antara lain seperti yang dilakukan Hijrianto berjudul “Pelaksanaan Akad Pembiayaan *Ijarah Muntahiyah Bittamlik* pada bank Muamalat Indonesia Cabang Mataram” (Hijrianto, 2010). Dalam penelitian ini Hijrianto memaparkan bahwa kemampuan Bank Muamalat secara efektif melakukan produksi maupun manajerial kelembagaannya ditentukan oleh seberapa besar Bank Muamalat mampu menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Sehingga masyarakat mampu melaksanakan produksi secara maksimal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan juga diatur dalam al-Qur’an dan al-Hadis.

Melalui metode pendekatan yuridis empiris dengan meneliti data skunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur pelaksanaan *ijarah muntahiyah bittamlik* melalui tahap pengajuan permohonan, analisa pembiayaan, persetujuan komite pembiayaan, surat penegasan pembiayaan (SP3), Daftar pengecekan realisasi pembiayaan (DPRP), penandatanganan pembiayaan, pembayaran *ijarah muntahiyah bittamlik*, pada akhir periode nasabah boleh memilih untuk membeli atau tidak barang yang telah disewa.

Faktor-faktor untuk diberikannya pembiayaan *ijarah muntahiyah bittamlik* meliputi aspek yuridis, aspek keuangan, aspek manajemen, aspek teknis dan produksi, aspek pemasaran, aspek jaminan, aspek social ekonomi, dan AMDAL serta identifikasi mitigasi resiko. Akad *ijarah muntahiyah bittamlik* adalah akta dibawah tangan, yang berbentuk baku atau standar artinya telah ditentukan oleh satu pihak atau salah satu pihak yaitu dalam hal ini pihak Bank Muamalat, kemudian akta dibawah tangan tersebut di legalisasi oleh Notaris sebagai alat bukti.

Adalah Muhammad Afif Darwis juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pembiayaan *Mudharabah* dan *Musyarakah* terhadap Laba Bersih melalui Pendapatan Bagi Hasil pada Bank Syariah Tercatat di Bursa Efek Indonesia” (Darwis, 2016). Ia mengungkapkan bahwa masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan tidak terlepas dari kebutuhan akan dana untuk membiayai usahanya. Untuk memenuhi kebutuhannya, hampir semua perusahaan memanfaatkan perbankan, yang salah satunya adalah bank syariah yang menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan, diantaranya adalah pembiayaan *mudharabah*, pembiayaan *musyarakah*, dan pembiayaan *murabahah*. Pembiayaan yang telah disalurkan oleh bank syariah mengandung risiko kemacetan pelunasannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap laba.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui perkembangan pembiayaan *mudharabah* dan *musyarakah* terhadap laba bersih melalui pendapatan bagi hasil pada Bank Syariah tercatat di bursa efek Indonesia, (2) menguji pengaruh besarnya pembiayaan *mudharabah* dan *musyarakah*, baik secara parsial maupun simultan terhadap laba bersih melalui pendapatan bagi hasil pada Bank Syariah tercatat di bursa efek Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Bank Syariah tercatat di bursa efek Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan: (1) bank syariah sebaiknya terus menggalakkan pembiayaan *mudharabah* sebagai salah satu produk unggulan, karena merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh terhadap laba, (2) bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk: (a) menambah populasi dan sampel yang digunakan misalnya dengan menambahkan Unit Usaha Syariah sebagai obyek penelitian, (b) menambah periode pengamatan dan variabel lain sebagai variabel bebas yang potensial memberikan kontribusi terhadap perubahan laba misalnya *Istishna* dan *Ijarah*, (c) tidak menggunakan laba dengan

indikator EAT sebagai variable terikat tetapi menggunakan pendapatan margin dan bagi hasil operasional. Sehingga hasil penelitiannya lebih teliti dana kurat.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### 1. Pelaksanaan Pembayaran CMS terhadap Kompensasi Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado

#### a. Jenis Kompensasi

Balai Diklat Keagamaan Manado sebagai unit vertikal pelaksana teknis Diklat Keagamaan berkedudukan di Jalan Mr. A. A. Maramis Km. 09 Kelurahan Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Balai Diklat Keagamaan Manado melaksanakan program kerjanya berpedoman pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang bersumber dari APBN. Anggaran yang telah disusun dalam DIPA Balai Diklat Keagamaan Manado antara lain dialokasikan untuk keperluan: (1) belanja pegawai psl. 77, (2) belanja barang dan belanja modal psl. 86, (3) belanja subsidi psl. 94, (4) bantuan sosial psl. 99, (5) belanja hibah psl. 102, dan (6) belanja lain-lain psl. 107 (PP No. 45/2013 jo PP Nomor 50/2018 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara).

Belanja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado merupakan pembayaran kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pejabat/pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan berupa:

- Gaji bulanan
- Gaji ke-13
- Gaji ke-14 (THR)
- Tunjangan kinerja
- Uang makan
- Honorarium
- Perjalanan dinas
- Dana operasional, dan
- Uang lembur (PP 45/2013).

#### b. Nilai Kompensasi

- Gaji bulanan

Tabel 1  
Gaji Bulanan PNS Sesuai Golongan  
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2019

Masa Kerja Golongan	Golongan I			
	A	B	C	D
0	1.560.800			
1				
2	1.610.000			
3		1.704.500	1.776.600	1.851.800
4	1.660.700			
5		1.758.200	1.832.600	1.910.100
6	1.713.000			
7		1.813.600	1.890.300	1.970.200
8	1.766.900			
9		1.870.700	1.949.800	2.032.300
10	1.822.600			
11		1.929.600	2.011.200	2.096.300
12	1.880.000			
13		1.990.400	2.074.600	2.162.300
14	1.939.200			
15		2.053.100	2.139.900	2.230.400
16	2.000.300			
17		2.117.700	2.207.300	2.300.700
18	2.063.300			
19		2.184.400	2.276.800	2.373.100
20	2.128.300			
21		2.253.200	2.348.500	2.447.900
22	2.195.300			
23		2.324.200	2.422.500	2.525.000
24	2.264.400			
25		2.397.400	2.498.800	2.604.500
26	2.335.800			
27		2.472.900	2.577.500	2.686.500

Masa Kerja Golongan	Golongan II			
	A	B	C	D
0	2.022.200			
1	2.054.100			
2				
3	2.118.800	2.208.400	2.301.800	2.399.200
4				

Studi Tentang Cash Management System (CMS)...

5	2.185.500	2.277.900	2.374.300	2.474.700
6				
7	2.254.300	2.349.700	2.449.100	2.552.700
8				
9	2.325.300	2.423.700	2.526.200	2.633.100
10				
11	2.398.600	2.500.000	2.605.800	2.716.000
12				
13	2.474.100	2.578.800	2.687.800	2.801.500
14				
15	2.552.000	2.660.000	2.772.500	2.889.800
16				
17	2.632.400	2.743.800	2.859.800	2.980.800
18				
19	2.715.300	2.830.200	2.949.900	3.074.700
20				
21	2.800.800	2.919.300	3.042.800	3.171.500
22				
23	2.889.100	3.011.300	3.138.600	3.271.400
24				
25	2.980.000	3.106.100	3.237.500	3.374.400
26				
27	3.073.900	3.203.900	3.339.400	3.480.700
28				
29	3.170.700	3.304.800	3.444.600	3.590.300
30				
31	3.270.600	3.408.900	3.553.100	3.703.400
32				
33	3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000

Masa Kerja Golongan	Golongan III			
	A	B	C	D
0	2.579.400	2.688.500	2.802.300	2.920.800
1				
2	2.660.700	2.773.200	2.890.500	3.012.800
3				
4	2.744.500	2.860.500	2.981.500	3.107.700
5				
6	2.830.900	2.950.600	3.075.500	3.205.500
7				
8	2.920.100	3.043.600	3.172.300	3.306.500
9				
10	3.012.000	3.139.400	3.272.200	3.410.600
11				
12	3.106.900	3.238.300	3.375.300	3.518.100

13				
14	3.204.700	3.340.300	3.481.600	3.628.900
15				
16	3.305.700	3.445.500	3.591.200	3.743.100
17				
18	3.409.800	3.554.000	3.704.300	3.861.000
19				
20	3.517.200	3.665.900	3.821.000	3.982.600
21				
22	3.627.900	3.781.400	3.941.400	4.108.100
23				
24	3.742.200	3.900.500	4.065.500	4.237.500
25				
26	3.860.100	4.023.300	4.193.500	4.370.900
27				
28	3.981.600	4.150.100	4.325.600	4.508.600
29				
30	4.107.000	4.280.800	4.461.800	4.650.600
31				
32	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000

Masa Kerja Golongan	Golongan IV				
	A	B	C	D	E
0	3.044.300	3.173.100	3.307.300	3.447.200	3.593.100
1					
2	3.140.200	3.273.100	3.411.500	3.555.800	3.706.200
3					
4	3.239.100	3.376.100	3.518.900	3.667.800	3.822.900
5					
6	3.341.100	3.482.500	3.629.800	3.783.300	3.943.300
7					
8	3.446.400	3.592.100	3.744.100	3.902.500	4.067.600
9					
10	3.554.900	3.705.300	3.862.000	4.025.400	4.195.700
11					
12	3.666.900	3.822.000	3.983.600	4.152.200	4.327.800
13					
14	3.782.400	3.942.400	4.109.100	4.282.900	4.464.100
15					
16	3.901.500	4.066.500	4.238.500	4.417.800	4.604.700
17					
18	4.024.400	4.164.000	4.372.000	4.557.000	4.749.700
19					
20	4.151.100	4.295.100	4.509.700	4.700.500	4.899.300
21					

22	4.281.800	4.430.400	4.651.800	4.848.500	5.053.600
23					
24	4.416.700	4.603.500	4.798.300	5.001.200	5.212.800
25					
26	4.555.800	4.748.500	4.949.400	5.158.700	5.377.0100
27					
28	4.699.300	4.898.100	5.105.300	5.321.200	5.546.300
29					
30	4.847.300	5.052.300	5.266.100	5.488.800	5.721.000
31					
32	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200

Tabel-tabel di atas merupakan daftar gaji pokok yang diterima oleh Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Selain gaji, pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado juga berhak atas gaji ke-13, gaji ke-14, tunjangan kinerja dan sebagainya.

- Gaji ke-13 dan Gaji ke-14

Secara historis, sebetulnya gaji tambahan bagi para abdi negara sudah ada sejak 1979. Bahkan, di tahun itu pemerintah tidak hanya memberikan gaji ke-13 namun juga gaji ke-14 sebagai pengganti hadiah lebaran yang dibayarkan pada bulan November dan Desember berdasarkan Instruksi Presiden. Namun pembayaran gaji ke-13 dan gaji ke-14 ini tidak secara konsisten diberikan setiap tahun oleh pemerintah. Pada 1980-1982 pemberian gaji ke-13 sempat terhenti karena pemerintah telah memberikan tunjangan perbaikan pendidikan. Gaji ke-13 diberikan kembali pada PNS pada Juli 1983. Namun karena kondisi keuangan negara dan alasan telah ada kenaikan gaji sebesar 15% pada tahun 1984-2003 gaji ke-13 mengalami stagnasi. PNS secara kontinyu menerima gaji ke-13 sejak 2004 hingga sekarang sebagai kompensasi tidak naiknya gaji ASN di tahun 2004 yang terdiri dari komponen gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan/umum dengan besaran sesuai dengan yang mereka terima di bulan sebelumnya, kecuali bagi CPNS dan pensiunan (Kompas.com, 18/05/2021 dan 04/07/2022).

- Tunjangan kinerja

Tunjangan Kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado mengacu pada grade yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 71 Tahun 2022 dengan nilai sebagaimana diuraikan pada Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019, sebagai berikut

Tabel 2  
Tunjangan Kinerja PNS Sesuai Kelas Jabatan

No	Kelas Jabatan	Besaran Tunjangan Kinerja	
		Lama (PMA No. 29/2016)	Baru (PMA 11/2019)
1	17	Rp. 22.842.000	Rp. 29.085.000
2	16	Rp. 16.413.000	Rp. 20.695.000
3	15	Rp. 12.518.000	Rp. 14.721.000
4	14	Rp. 9.600.000	Rp. 11.670.000
5	13	Rp. 7.293.000	Rp. 8.562.000
6	12	Rp. 6.045.000	Rp. 7.271.000
7	11	Rp. 4.519.000	Rp. 5.183.000
8	10	Rp. 3.952.000	Rp. 4.551.000
9	9	Rp. 3.348.000	Rp. 3.781.000
10	8	Rp. 2.927.000	Rp. 3.319.000
11	7	Rp. 2.616.000	Rp. 2.928.000
12	6	Rp. 2.399.000	Rp. 2.702.000
13	5	Rp. 2.199.000	Rp. 2.493.000
14	4	Rp. 2.082.000	Rp. 2.350.000
15	3	Rp. 1.972.000	Rp. 2.216.000
16	2	Rp. 1.867.000	Rp. 2.089.000
17	1	Rp. 1.766.000	Rp. 1.968.000

- Uang makan

Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado berhak menerima uang makan yang nilainya mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2021:

Tabel 3  
Uang Makan sesuai Golongan

No	Golongan	Besarnya/hari
1	Golongan I dan II	Rp. 35.000,-/hari
2	Golongan III	Rp. 37.000,-/hari
3	Golongan IV	Rp. 41.000,-/hari

- Honorarium

Bagi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang terlibat dalam tim/panitia/kelompok kerja berhak memperoleh honorarium yang besarnya sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2017:

- Honor Mengajar Diklat (Kelebihan) Rp. 200.000,-

## Studi Tentang Cash Management System (CMS)...

- Honor Penyelenggara Diklat Rp. 300.000,- 900.000,-
- Uang saku rapat di dalam kantor Rp. 300.000,- s/d 400.000,-
- Uang Harian Rapat/Pertemuan di Luar Kantor Rp. 130.000,-
- Perjalanan dinas

Satuan biaya uang harian perjalanan dinas dan uang representasi yang berhak diterima oleh pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang melaksanakan perjalanan dinas berdasarkan perintah pejabat yang berwenang mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2017 dengan nilai sebagai berikut:

- Luar kota Rp. 370.000,-
- Dalam kota lebih dari 8 jam Rp. 150.000,-
- Diklat Rp. 110.000,-
- Representasi Rp. 75.000,- s/d 125.000,-
- Dana operasional

Bagi Kepala Balai Diklat Keagamaan Manado atau pejabat yang dutunjuk untuk mewakilinya berhak memperoleh dana operasional yang besarnya ditetapkan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60 Tahun 2022 tentang Standar Biaya Masukan Tahun 2022 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 113 Tahun 2012.

- Uang lembur (PP 45/2013).

Bagi Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang dalam bekerjanya melebihi jam kerja yang telah di atur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013, kepadanya berhak menerima Uang Lembur (UL) dan Uang Makan Lembur (UML) yang besarnya sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2017:

Tabel 4  
Uang Lembur PNS Sesuai Golongan

No	Golongan	Uang Lembur	Uang Makan Lembur
1	I	13.000,-	35.000,-
2	II	17.000,-	35.000,-
3	III	20.000,-	37.000,-
4	IV	25.000,-	41.000,-

c. Mekanisme pembayaran Kompensasi

Terhadap jenis-jenis kompensasi yang menjadi hak pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado di atas, mekanisme pembayarannya mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 pasal 68 yang berbunyi: (1) Pembayaran atas beban APBN tidak boleh dilakukan sebelum barang dan/atau jasa diterima, dan (2) Dalam hal tertentu, pembayaran atas beban APBN dapat dilakukan sebelum barang dan/atau jasa diterima. Namun pada praktiknya, pembayaran beban terhadap pengadaan barang dan/jasa tidak hanya sebelum dan sesudah barang dan/jasa diterima, melainkan juga dibayarkan sebagian sebelum beban APBN diterima dan sebagian/pelunasannya setelah beban APBN diterima secara CMS ke rekening pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian pembayaran kompensasi yang menjadi hak pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado atas pelaksanaan tugas dan fungsinya terdiri dari 3 mekanisme:

- Pembayaran kompensasi sebelum barang dan/jasa diterima

Jenis kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang pembayarannya dilakukan sebelum barang dan/jasa diterima adalah gaji bulanan dan tunjangan yang melekat padanya pada setiap hari kerja pertama di awal bulan, termasuk didalamnya adalah gaji ke-13 dan gaji ke-14. Selain gaji, dalam keadaan tertentu atau *force majeure* (peristiwa/keadaan luar biasa) atau *overmacht* (keadaan memaksa), pengadaan barang/jasa bisa dibayarkan sebelum barang dan/jasa diterima.

- Pembayaran kompensasi sebelum dan sesudah barang dan/jasa diterima

Jenis kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang pembayarannya dilakukan sebelum dan sesudah barang dan/jasa diterima adalah dana operasional dan perjalanan dinas. Dalam keadaan yang sering terjadi di hampir setiap instansi, Ketika PNS akan melaksanakan tugas kedinasan dengan biaya APBN, yang bersangkutan tidak mampu membeli tiket untuk perjalanan berangkat maupun pergi bahkan ada pula yang tidak memiliki kemampuan konsumsi dan akomodasi. Dalam kondisi seperti ini, bagian keuangan atas izin KPA membelikan tiket perjalanan terlebih dahulu dan memberikan uang muka untuk bekal perjalanan. Sedangkan kekurangannya dibayarkan oleh bendahara setelah selesai melaksanakan

tugas dengan memasukkan laporan perjalanan yang melampirkan bukti-bukti otentik pengeluaran selama melaksanakan dinas.

- Pembayaran kompensasi setelah barang dan/jasa diterima

Adapun jenis kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang pembayarannya dilakukan setelah barang dan/jasa diterima meliputi: Tunjangan kinerja, uang makan, uang lembur, dan honorarium. Meskipun demikian, realisasi tunjangan kinerja mekanisme akan dibayarkan setelah dilakukan penilaian terhadap pemenuhan jam kerja melalui rekapitulasi absensi kehadiran dan keputungan serta penilaian kinerja yang mempersyaratkan adanya Laporan Kinerja Harian (LKH) dan Laporan Kerja Bulanan (LKB).

Hari kerja di Kementerian Agama ditetapkan 5 (lima) hari dalam seminggu mulai Senin sampai Jumat atau setara dengan 37,5 jam, yakni hari Senin-Kamis jam 07.30 – 16.00 (istirahat 12.00-13.00) dan hari Jumat jam 07.30 – 16.30 (istirahat 11.30 – 13.00). Setiap pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan dengan melakukan rekam kehadiran secara elektronik menggunakan mesin rekam kehadiran elektronik yang ada di Balai Diklat Keagamaan Manado. Namun dalam keadaan tertentu rekam kehadiran secara elektronik dapat diganti secara manual.

Pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja akan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan undang-undang yang mengatur disiplin pegawai. Selain pemberian hukuman disiplin, setiap pelanggaran aturan jam kerja akan berpengaruh terhadap penerimaan tunjangan kinerja. Pegawai yang terlambat masuk kerja akan dikenai pengurangan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Tabel 5  
Pengurangan Tunjangan Kinerja Karena Keterlambatan  
Berdasarkan PMA Nomor 11 Tahun 2019

Keterlambatan (TL)	Lama keterlambatan	Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja (%)
TL. 1	1 menit s/d 30 menit	0,5
TL. 2	31 menit s/d 60 menit	1
TL. 3	61 menit s/d 90 menit	1,25

TL. 4	Lebih dari 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5
-------	---	-----

Pegawai yang pulang sebelum waktunya akan dikenai pengurangan tunjangan kinerja sebagai berikut:

Tabel 6  
Pengurangan Tunjangan Kinerja Karena Pulang Kerja Sebelum Waktunya  
Berdasarkan PMA Nomor 11 Tahun 2019

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Meninggalkan Pekerjaan sebelum Waktunya	Persentase pengurangan Tunjangan Kinerja (%)
PSW. 1	1 menit s/d 30 menit	0,5
PSW. 2	31 menit s/d 60 menit	1
PSW. 3	61 menit s/d 90 menit	1,25
PSW. 4	$\geq$ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja	1,5

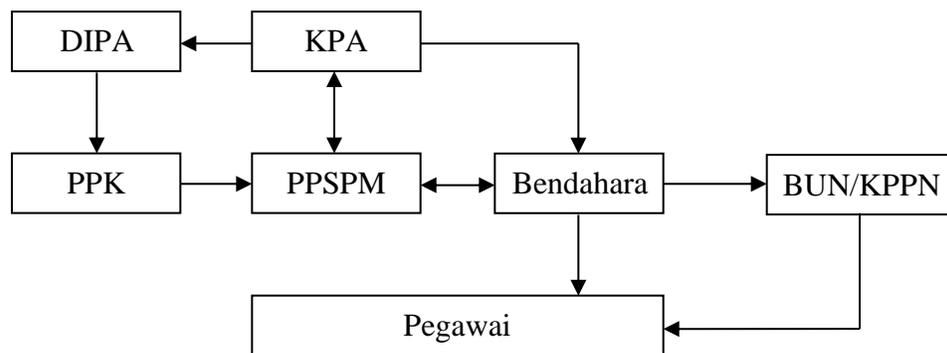
Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud di atas dinyatakan dalam % (persen), dan dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).

Berdasarkan PMA No 29 tahun 2016 pasal 14, pengurangan tunjangan kinerja juga diberlakukan bagi pegawai capai kinerjanya pada tahun sebelumnya tidak mencapai nilai baik, dengan besaran sebagai berikut:

- Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan dengan nilai cukup, pada tahun berikutnya tunjangannya dikenai potongan 25%.
- Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan dengan nilai kurang, pada tahun berikutnya tunjangannya akan dikenai potongan 50%.
- Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan dengan nilai buruk, pada tahun berikutnya tunjangannya dikenai potongan 75%.
- Pegawai yang tidak masuk kerja selama satu hari dikurangi 3% tunjangan kinerjanya.
- Pegawai yang tidak berada di tempat tugas tanpa ada izin maka dikurangi Tunjangan Kinerjanya 2%.

Pembayaran kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado hampir seratus persen dilakukan melalui *Cash Management System* (CMS). Mekanisme pembayaran CMS harus memenuhi persyaratan dan mengikuti prosedur sebagaimana tergambar dalam skema berikut:

Gambar/Skema 1  
Alur Mekanisme Pembayaran *Cash Management System*



Gambar/skema diatas menjelaskan bahwa alur mekanisme atau prosedur pembayaran kompenasi CMS adalah:

- a. PPK sebagai pejabat yang diberi kewenangan PA/KPA untuk mengambil keputusan/tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran atas beban APBN berdasarkan DIPA yang digunakan sebagai acuan oleh PA dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan sebagai pelaksanaan APBN, menerbitkan dan menandatangani Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yaitu dokumen yang diterbitkan oleh PPK berisi permintaan pembayaran tagihan kepada negara yang dilampiri bukti hak tagih kepada Negara (yaitu berupa bukti pembelian/pembayaran pengadaan barang dan jasa) dan disampaikan kepada PPSPM untuk diuji. PPSPM adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh PA/KPA untuk melakukan pengujian atas permintaan pembayaran dan menerbitkan SPM.

Apabila hasil pengujian SPP tidak memenuhi persyaratan, PPSPM wajib menolak menerbitkan SPM (dokumen yang diterbitkan PA/KPA/pejabat lain yang ditunjuk untuk mencairkan dana yang bersumber dari DIPA atau dokumen lainnya yang dipersamakan). Jika memenuhi syarat, PPSPM menerbitkan SPM atas SPP yang dilengkapi dengan: (1) Pernyataan kebenaran perhitungan dan tagihan; dan/atau data perjanjian.

- b. KPA menyampaikan SPM kepada Bendahara Pengeluaran.
- c. Bendahara Pengeluaran menerima SPM yang diajukan KPA untuk diteliti kelengkapan SPM dan diuji kebenaran perhitungan tagihan yang tercantum dalam SPM serta ketersediaan dana yang bersangkutan (UU No. 1/2004). Apabila tidak memenuhi syarat, Bendahara Pengeluaran wajib menolak SPM dari KPA (UU No. 1/2004), karena Bendahara Pengeluaran bertanggung jawab secara pribadi atas pembayaran yang dilaksanakannya. Tetapi jika persyaratannya terpenuhi, Pembayaran atas tagihan kepada Negara dilakukan secara langsung dari Rekening Kas Umum Negara kepada yang berhak (PP No. 45/2013).
- d. Dalam pencairan dana atas SPM yang diajukan oleh KPA, Kuasa BUN melaksanakan fungsi pengelolaan Rekening Kas Umum Negara dalam hal ini adalah KPPN terlebih dulu melakukan pengujian terhadap SPM (PP No. 45/2013). Apabila tidak memenuhi persyaratan, KPPN berwenang menolak menerbitkan SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana). Tetapi jika memenuhi syarat maka langkah berikutnya Kuasa BUN menerbitkan SP2D atas beban APBN berdasarkan SPM.

Dalam hal pembayaran secara langsung dari Rekening Kas Umum Negara kepada yang berhak belum dapat dilaksanakan, pembayaran secara langsung atas tagihan kepada Negara dapat dilaksanakan melalui Bendahara Pengeluaran (PP No. 45/2013). Dalam hal pembayaran secara langsung dari Rekening Kas Umum Negara dan pembayaran langsung melalui Bendahara Pengeluaran tidak dapat dilaksanakan, pembayaran atas tagihan kepada Negara dilakukan melalui mekanisme Uang Persediaan (UP) yaitu uang muka kerja dalam jumlah tertentu yang diberikan kepada Bendahara Pengeluaran untuk membiayai kegiatan operasional sehari-hari Satuan Kerja atau membiayai pengeluaran yang menurut sifat dan tujuannya tidak mungkin dilakukan melalui mekanisme pembayaran langsung, yang dikelola oleh Bendahara Pengeluaran (PP No. 45/2013).

- d. Bendahara Pengeluaran melaksanakan pembayaran dari Uang Persediaan yang dikelolanya setelah meneliti kelengkapan SP2D dan memeriksa kebenaran atas hak tagih, sekurang-kurangnya menyangkut: Pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran; Nilai tagihan yang harus dibayar; dan Jadwal waktu pembayaran; dan menguji ketersediaan dana yang bersangkutan; memeriksa kesesuaian pencapaian

keluaran antara spesifikasi teknis yang disebutkan dalam dokumen penerimaan barang/jasa dan spesifikasi teknis yang disebutkan dalam dokumen perjanjian; dan memeriksa/menguji ketepatan penggunaan klasifikasi anggaran (PP No. 45/2013).

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dilihat dari cara pembayaran atas tagihan kepada Negara, maka jenis SPM yang diterbitkan oleh PPSPM bisa berbentuk SPM-UP (SPM Uang Persediaan) (PMK No. 162/2013), SPM-TUP (SPM Tambahan Uang Persediaan) SPM-GUP (SMP Penggantian Uang Persediaan) yang dananya dipergunakan untuk menggantikan UP yang telah dipakai, dan SPM-LS (SPM Langsung), dengan alur

- DIPA – PPK – PPSPM – Bendahara – BUN/KPPN – Pegawai (untuk gaji dan tunjangan)
- DIPA – PPK – PPSPM – Bendahara – Pegawai (LS)
- DIPA – PPK – PPSPM – Bendahara – Pegawai (UP)

## 2. Pembayaran Kompensasi dengan CMS dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan hasil penelitian, pembayaran kompensasi/gaji/upah pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado dengan CMS telah memenuhi rukun *ujrah*, yaitu (1) ada *Aqid* (orang yang berakad), dalam hal ini PNS selaku pegawai telah melakukan akad pada saat mengajukan berkas permohonan seleksi CPNS dan pemerintah selaku majikan telah sepakat ditandai dengan keluarnya persetujuan CPNS dari BKN, (2) Sigat dari akad berbentuk komitmen kinerja dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (baik peraturan menyangkut manajemen PNS, kebijakan publik lainnya sampai pada peraturan yang berkaitan dengan masalah keuangan negara/APBN) yang diikrarkan di depan umum saat pengambilan sumpah/janji PNS, (3) adanya upah sebagaimana telah dipaparkan pada pembahasan hasil penelitian, dan (4) Adanya manfaat dari upah yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, waktu bekerja, besaran upah serta tenaga yang dibutuhkan.

Pembayaran kompensasi/gaji/upah pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado melalui CMS juga telah memenuhi syarat *ujrah* dan sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Hanya ada satu syarat yang belum sesuai dengan prinsip ekonomi syariah, yaitu pegawai selaku pekerja tidak diajak musyawarah pada saat penerapan CMS, dan hal ini bisa dianggap lalai. Artinya, penerapan pembayaran dengan CMS hanya diberlakukan secara sepihak (pemerintah) melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor

230 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 162 Tahun 2013 tentang Kedudukan dan Tanggung Jawab Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN. Tetapi secara yuridis, pemerintah juga tidak lantas bisa langsung dijustifikasi bersalah, karena pegawai memang sudah terikat dengan komitmen janji dan sumpah yang akan selalu patuh dengan peraturan perundang-undangan.

Upah pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang dibayarkan dengan CMS dapat dikategorikan *ujrah al-musammah*, yaitu upah yang telah disebutkan terlebih dahulu sebelum pegawai melaksanakan jenis tugas yang dibebankan oleh pemerintah. Pembayaran upah pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado dengan CMS pada umumnya telah memenuhi etika muamalah yang meliputi kelayakan dan hubungan kerja/silaturahmi. Tetapi pada praktiknya, hasil analisa menunjukkan bahwa penerapan CMS masih menyisakan setidaknya tiga persoalan dari perspektif ekonomi Islam, yaitu: (1) aspek keadilan *ujrah* honorarium, (2) menurunnya silaturahmi, dan (3) keterlambatan dalam pembayaran *ujrah*.

- *Ujrah* berupa Honorarium

Hasil analisa menunjukkan praktik penetapan *upah* di Balai Diklat Keagamaan Manado belum sepenuhnya menerapkan prinsip keadilan. Memang, untuk gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang melekat padanya termasuk tunjangan kinerja pegawai, sudah memenuhi prinsip keadilan. Tetapi dalam penetapan honorarium, ternyata masih bertentangan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam. Terbukti, kompensasi pegawai yang berbentuk honor, antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah tidak sesuai dengan kinerjanya, terutama pada pelaksanaan PDWK.

Pemberian honorarium atas dasar pemerataan besarannya bisa dimaklumi meskipun setelah dikaitkan dengan PPh Pasal 21 pegawai yang golongannya lebih tinggi justru kompensasinya lebih sedikit dibanding pegawai yang golongannya lebih rendah. Tetapi jika pemberian kompensasinya berdasarkan peran dan tanggungjawab, besarannya secara sosial-ekonomis tergolong tindakan yang tidak adil dan bertentangan dengan Pancasila khususnya Sila Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Di dalam konteks ilmu hukum, suatu peraturan menteri keuangan tentang

honorarium (*lex specialis*) yang bertentangan dengan Pancasila (*lex generalis*), seharusnya segera diperbaiki, karena mencederai Pancasila.

Di dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga majikan harus memberi gaji kepada para pekerja sepenuhnya secara jelas dan layak sesuai keahlian, jasa dan manfaat yang mereka berikan. Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan tingkat tanggung jawab, kompetensi dan kinerja yang mengakibatkan perbedaan upah, sebagaimana firman Allah swt. dalam Qs. Al-Nisa'/4:32: "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain" (Kemenag, 2003:122). Juga firman Allah swt. dalam QS. Al-Ahqaf/46:19, "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Kemenag, 2003:825). Islam tidak ~~tidak~~ mengajarkan persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, harus diperhitungkan dan bukan atas alasan pemerataan sehingga tidak mengenal lagi perbedaan tingkat tanggungjawab, kompetensi, dan kinerjanya (Manan,1993:118).

Sebaliknya, para pekerja pun harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai kemampuan dan skill yang dimilikinya. Pekerja tidak bisa semena-mena dan tidak bisa diatur karena Rasulullah sudah mengingatkan kepada majikan sebagaimana hadis riwayat Muslim yang menjelaskan mengenai ketentuan jam kerja atau upah lembur yaitu: "Dan janganlah kamu membebani mereka pekerjaan yang tidak mampu mereka kerjakan, jika kamu membebani mereka maka bantulah mereka" (al-Naisaburi, 1998:1123). Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik di pihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

- Pembayaran *ujrah* dengan CMS menurunkan silaturrahi

Penerapan pembayaran *ujrah* dengan CMS adalah tuntutan implementasi teknologi di era disrupsi yang salah satunya bermanfaat untuk mengendalikan laju tindakan korupsi. Namun perlu disadari pula bahwa pemanfaatan teknologi secara

sosial mengurangi intensitas interaksi atau dalam bahasa agamanya mengurangi volume silaturahmi secara tatap muka langsung. Sebelum tahun 2016, ketika pembayaran gaji dan kompensasi pegawai masih secara *cash tunai*, setiap awal bulan atau waktu-waktu tertentu para pegawai berkumpul beramai-ramai di ruangan bendahara untuk mengambil hak gajinya atau honor. Namun setelah penerapan CMS (pasca 2016), volume kegiatan berkumpul dan silaturahmi antar pegawai semakin menurun.

- Keterlambatan pembayaran *Ujrah*

Pembayaran kompensasi kepada pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado masih sering mengalami keterlambatan yang secara organisatoris masih bisa dimaklumi, tetapi secara personality terkadang menimbulkan dampak negatif, terutama berkaitan dengan nafkah keluarga pegawai, misalnya pembayaran honor sebagai Panitia PDWK, yang bahkan terlambat hingga lebih dari satu minggu.

Menurut Kepala Balai Diklat Keagamaan Manado, keterlambatan pembayaran kompensasi, dikarenakan prosedur pembayaran dan banyaknya kegiatan yang secara bersamaan harus dipertanggungjawabkan. Sementara realisasi anggaran dilakukan sesuai skala prioritas. Selain itu, petugas pengelola keuangan di Balai Diklat Keagamaan Manado juga melaksanakan tugas kedinasan lain di luar tugas pokoknya sebagai pengelola keuangan” (Khaeroni, 2022).

Menurut pelaksana perencana, keterlambatan pembayaran juga sering disebabkan bukti tagihan yang dilampirkan pada SPM yang diajukan ke KPPN kurang lengkap/ terjadi kesalahan, sehingga SP2D-nya ditolak dan harus diperbaiki, yang mengakibatkan realisasi kompensasi ikut tertunda/ terlambat (Ishak, 2022).

Meskipun terlambat, menurut Bendahara Pengeluaran, keterlambatan pembayaran kompensasi pegawai tidak melanggar ketentuan, karena tidak melampaui 30 hari (Kolopita, 2022). Karena hak tagihan kepada Negara diselesaikan dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak bukti tagihan diterima secara lengkap” (Tubagus, 2022).

Tetapi alasan apapun, pembayaran *ujrah* pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado perlu diperbaiki, karena Allah swt. dalam QS. Al-Thalaq/65:6, berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah diceraikan agar segera

memberikan upahnya (Kemenag, 2003:946). Demikian juga dalam hadis riwayat Ibnu Majah Rasulullah saw. memerintahkan agar memberikan upah kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering (Ibnu Majah, 1417:20). Maksudnya, memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji seketika itu juga setelah pekerjaan selesai, sebagaimana jual beli yang pembayarannya dilaksanakan saat itu juga, ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering (al-Munawi, 1972:718).

Dalam Islam, waktu pembayaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, antara pemerintah dengan pegawai. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan waktu dan cara dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan pembayaran upahnya, asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Jadi intinya pembayaran upah/*ujrah* sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Di dalam Islam perjanjian tentang *ujrah* merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u* (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002:194). Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji pegawai/karyawannya dari waktu yang telah dijanjikan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zalim. Dalam hadis riwayat Bukhari dan Muslim Rasulullah saw. bersabda: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman” (al-Bukhari, 1400:175 dan al-Naisaburi, 1998:639). Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi saw. riwayat Abu Daud, al-Nasa’i, dan Ibnu Majah, “Orang yang menunda kewajiban, halal

kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (al-Sijistani, 1424:651; al-Nasa’i, 1417:714; dan Ibnu Majah, 1417:414). Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zalim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

Para ulama yang duduk di al-Lajnah al-Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanya: “Ada seorang majikan yang tidak memberikan upah kepada para pekerjanya dan baru memberinya ketika mereka akan safar ke negeri mereka, yaitu setelah setahun atau dua tahun. Para pekerja pun ridha akan hal tersebut karena mereka memang tidak terlalu sangat butuh pada gaji mereka (setiap bulan).”

Ulama al-Lajnah al-Daimah menjawab: “Yang wajib adalah majikan memberikan gaji di akhir bulan sebagaimana yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. Akan tetapi jika ada kesepakatan dan sudah saling ridha bahwa gaji akan diserahkan terakhir setelah satu atau dua tahun, maka seperti itu tidaklah mengapa (al-Dauyisy, 1409:390).

Adapun pembayaran gaji pegawai yang dilakukan sebelum pegawai melakukan tugas dan fungsinya, hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan Abu Daud sebagai berikut: “Perdamaian dapat dilakukan di antara kaum muslimin, kecuali perdamaian yang mengharamkan perkara halal atau menghalalkan perkara haram. Dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan perkara halal atau menghalalkan perkara haram” (al-Sijistani, 1424:644-645).

Sesuai penjelasan Kepala Balai Diklat Keagamaan Manado, pemberian kompensasi pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado berupa gaji melalui CMS, dilakukan di setiap awal bulan, sebelum pegawai melakukan tugas dan fungsinya sebagai ASN” (Khaeroni, 2022). Tetapi hasil analisa menunjukkan bahwa pembayaran upah pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena pemberian kompensasinya seringkali dibayarkan setelah keringat pegawai (pekerja) kering. Meskipun menurut regulasi keterlambatan pembayaran kompensasi tersebut tidak menyalahi peraturan perundang-undangan (tidak melewati 30 hari), hal ini bertentangan dengan hadis Rasulullah saw. riwayat

Ibnu Majah, “Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (Ibnu Majah, 1417:20).

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas apabila dievaluasi menggunakan analisis SWOT, yaitu kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*), pembayaran upah (*ujrah*) pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado akan terpetakan sebagai berikut.

1. Kekuatan (*strengths*)
  - a. SDM Pengelola Keuangan yang terlatih dan professional.
  - b. Jaringan internet/ WiFi yang handal (4 GB).
  - c. Ketersediaan sarana prasarana seperti Genset dan komputer
  - d. Token di Bagian Keuangan yang terakses dengan Bank dan rekening pegawai.
2. Kelemahan (*weaknesses*)
  - a. Pemadaman listrik yang sering mengganggu jaringan internet
  - b. Menurunnya signal WiFi akibat penumpukan user pengguna dalam waktu yang bersamaan
  - c. Regulasi keuangan yang ketat dari pemerintah pusat dan tidak bisa diubah secara lokal.
3. Peluang (*opportunities*)
  - a. Kecepatan tranfer *ujrah* ke rekening seluruh pegawai yang berhak menerima tidak lebih dari 1 hari kerja (7,5 Jam Kerja).
  - b. Penerimaan skala prioritas dalam pembayaran *ujrah*.
4. Ancaman (*threats*)
  - a. Waktu pembayaran *ujrah* berupa Tunjangan Kinerja, Uang Makan dan Honorarium terlambat.
  - b. Aspek keadilan *ujrah* (honorarium) sulit terselesaikan.

Gambar 6  
Analisis SWOT

<i>S</i> <i>strengths</i>	<i>W</i> <i>weaknesses</i>
<i>O</i> <i>opportunities</i>	<i>T</i> <i>threats</i>

Dari analisis SWOT di atas diketahui bahwa penyebab munculnya ancaman adalah regulasi keuangan yang ketat dan sudah paten dari pemerintah pusat. Sehingga solusi untuk mengatasi munculnya ancaman agar pembayaran *ujrah* kepada Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Syariah adalah dengan dua cara: (1) mengoptimalkan kelebihan (*strengths*) berupa SDM Pengelola Keuangan yang terlatih dan profesional untuk berinovasi mencari terobosan-terobosan yang dapat mengeliminir ancaman (*threats*) keterlambatan dalam pembayaran *ujrah* berupa Tunjangan Kinerja, Uang Makan dan Honorarium, dan (2) memperbaiki kelemahan (*weaknesses*) berupa regulasi keuangan yang ketat dari pemerintah pusat yang tidak bisa diubah secara lokal melalui usul/saran perbaikan tentang regulasi keuangan secara *bottom up* dari institusi kepada pemerintah pusat.

## Kesimpulan

Setelah memperhatikan pokok permasalahan, metode penelitian, landasan teori dan pembahasan hasil penelitian dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: (1) Pembayaran kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado melalui *Cash Management System* (CMS) adalah instruksi pemerintah melalui PMK Nomor 230 Tahun 2016 yang mekanisme pembayarannya terlaksana dengan baik, meskipun pembayaran *ujrah* (selain gaji bulanan dan tunjangan) seringkali terlambat, dan (2) Pembayaran kompensasi pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado dengan CMS merupakan salah satu bentuk muamalah modern yang diperbolehkan oleh syariat karena telah memenuhi syarat dan rukun *ujrah*. Sekalipun demikian terdapat tiga hal yang perlu diperbaiki agar penerapan CMS sesuai syariat Islam, yaitu (a) *Ujrah* dalam bentuk honorarium harus memenuhi unsur adil dengan membedakan besaran *ujrah* sesuai tingkat tanggungjawab, kompetensi, dan kinerja pegawai, (b) Menurunnya intensitas silaturahmi pegawai karena penerapan CMS perlu diperbaiki dengan cara dan model yang elegan, dan (c) Keterlambatan pembayaran *ujrah* yang secara hukum dilindungi peraturan perundang-undangan harus diperbaiki dengan meningkatkan inovasi SDM pengelola keuangan.

## Daftar Pustaka

Anwar, Samsul (2007) *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Studi Tentang Cash Management System (CMS)...

- Al-Aziz, Moh. Saifullah (2005) *Fiqh Islam Lengkap*. Surabaya: Terang Surabaya.
- Al-Bukhari, Abi ‘Abdillah Muhammad bin Isma‘il (1400 H), *al-Jami‘ al-Shahih*, Juz I. Madinah: al-Mathba‘ah al-Salafiyyah.
- Darwis, Muhammad Afif (2016) *Pengaruh Pembiayaan Mudharabah dan Musyarakah terhadap Laba Bersih melalui Pendapatan Bagi Hasil pada Bank Syariah Tercatat di Bursa Efek Indonesia*”. Tesis. UIN Alauddin Makassar.
- Al-Dauyisy, Ahmad bin Abdu al-Razaq (1409 H) *Fatawa al-Lajnah al-Daimah li al-Buhus al-‘Ilmiyah wa al-Ifta’*, Jilid XXIV al-Buyu’ 2. Riyad: Dar al-Mu‘ayad.
- Ghazaly, Abdul Rahman. Dkk. (2010) *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana.
- Hasan, Ali (1990) *Berbagai Transaksi dalam Islam: Fiqh Muamalat*. Semarang: Asy-Syifa’.
- Hijrianto, Didik (2010) *Pelaksanaan Akad Pembiayaan Ijarah Muntahiyah Bittamlik pada bank Muamalat Indonesia Cabang Mataram*”. Tesis. Undip Semarang.
- <https://www.online-pajak.com/wajib-pajak-pph-pasal-21>.
- Ibnu Majah, Abi ‘Abdillah Muhammad bin Yazidal-Qazwini (1417 H) *Sunan Ibnu Majah*. Riyad. Maktabah Ma‘arif.
- Isak, Heryanto, (Perencana), wawancara, 17 Oktober 2022.
- Karim, Helmi (1997) *Fiqh Mu‘amalah*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kementerian Agama (2003) *al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta. CV. Putra Sejati Raya.
- Kementerian Agama (2010) *Tafsir Ilmi Penciptaan Manusia dalam Perspektif al-Quran dan Sains*. Cet. 1. Jakarta. Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur’an.
- Kementerian Pendidikan Nasional (2008) *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Kolopita, Debby (bendahara Pengeluaran), wawancara, 17 Oktober 2022.
- Kompas.com, 18/05/2021 dan 04/07/2022
- Manan, M. Abdul (1993) *Teori dan Praktek Dasar-dasar Ekonomi Islam*. Yogyakarta. PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Maslow, Abraham H. (1954) *Motivation and Personality*. USA. Harper & Row.
- Martoyo, Susilo (1990) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Al-Munawi, Syekh al-Hafiz Muhammad ‘Abdurrauf (1391 H/ 1972). *Faidh al-Qadir Syarah al-Jami’ al-S}agir*. Juz I. Beirut. Dar al-Ma’rifah.
- Al-Naisaburi, Abi al-Husain bin Muslim bin al-Hajaj al-Qusairi (1419 H/1998 M), *Shahih Muslim*. Riyad: Bait al-Afkar al-Dauliyah.
- Pasaribu, Chairuman dan Lubis, Suhrawardi K. (1994) *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan APBN

- Peraturan Menteri Agama Nomor 29 tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2017 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2018
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 113 Tahun 2012 tentang Perjalanan Dinas
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 162 Tahun 2013 tentang Kedudukan Dan Tanggung Jawab Bendahara Pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara
- Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60 Tahun 2021 tentang Standard Biasa Masukan Tahun Anggaran 2022
- Qal'ahji, Muhammad Rawwas (1999) *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahman, Afzalur (1995) *Doktrin Ekonomi Islam.* Jilid II. Yogyakarta. PT. Dhana Bhakti Wakaf.
- Riadi, Muis (Kepala Balai Diklat Keagamaan Manado/KPA), wawancara, 15 Oktober 2022.
- Salim, M. Arkal (1999) *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah.* Jakarta. Logos.
- Al-Sijistani, Abi Dawud Sulaiman bin al-Asy'as (1424 H) *Sunan Abi Dawud.* Riyad. Maktabah al-Ma'arif.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung. Alfabeta.
- Suhendi, Hendi (2005) *Fiqh Muamalah.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadono (1994) *Pengantar Mikro Ekonomi.* Edisi III. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafei, Rachmat (2001) *Fiqh Muamalah.* Bandung. Pustaka Setia.
- Al-Tirmizi, Abi 'Isa Muhammad bin 'Isa bin Saurah (1420 H/1999) *Jami' al-Tirmizi.* Riyad. Bait al-Afkar al-Dauliyah.
- Tubagus, Hendrawati (PP-SPM), wawancara, 19 Oktober 2022.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet (2002) *Menggagas Bisnis Islami.* Jakarta. Gema Insani.
- Zuhaili, Wahbah (2011) *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu,* Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, *Fiqh Islam.* Cet. 1. Jakarta. Gema Insani.

Studi Tentang Cash Management System (CMS)...