



KETERKAITAN KRITERIA KARYAWAN BERKUALITAS DENGAN PEMBERIAN UPAH YANG ADIL DALAM PERSPEKTIF SURAH AL-QASHASH AYAT 26

T. Rizkan Polem

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
trizkanp@gmail.com

Azhari Akmal Tarigan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
azhariakmaltarigan@uinsu.ac.id

Muhammad Syukri Albani Nasution

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
muhammadsyukrialbani@uinsu.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung utama yang membentuk kemajuan sebuah organisasi. Di antara faktor-faktor penting yang mendukung kriteria sumber daya manusia yang berkualitas adalah pemberian kompensasi yang adil. Memberikan upah yang adil merupakan salah satu bentuk penghormatan terhadap karya keras pekerja. Ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam mengajarkan penghargaan terhadap martabat manusia, bahkan dalam hal-hal yang bersifat ekonomis seperti pemberian upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kriteria karyawan berkualitas berhubungan dengan pemberian upah yang adil dan bagaimana pemberian upah yang adil mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan yang fokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber literatur. Menunjukkan bahwa perspektif dari Surah Al-Qashash Ayat 26 memberikan arahan yang jelas terkait kriteria karyawan berkualitas. Kualitas itu meliputi kekuatan fisik dan mental, serta integritas dalam menjalankan tugas. Pemberian upah yang adil, seperti yang diajarkan dalam Surahn Al-Qashash Ayat 26 tersebut, bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga membangun hubungan saling percaya antara perusahaan dan karyawan. Upah yang sesuai dengan kontribusi dan kualitas karyawan juga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Upah yang adil bukan hanya soal nominal, tapi juga tentang pengakuan atas usaha dan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kata kunci: Karyawan Berkualitas, Upah, Al-Qashash Ayat 26

A. Pendahuluan

Organisasi yang berhasil tidak hanya dibangun oleh infrastruktur fisiknya, melainkan juga atas fondasi manusianya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung utama yang membentuk kemajuan sebuah organisasi (Nainggolan dkk., 2021; Ridwan & Suprpto, 2020). Di antara faktor-faktor penting yang mendukung motivasi dan retensi sumber daya manusia yang berkualitas adalah pemberian kompensasi yang adil. Kompensasi tidak hanya sekadar soal imbalan finansial; itu merupakan bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Namun, lebih dari itu, pemberian kompensasi yang adil, sejalan dengan kontribusi serta kualitas karyawan, menjadi elemen utama dalam menjaga tingkat kinerja dan mempertahankan motivasi (Aryani dkk., 2022; Permadi, 2015).

Implementasi dari prinsip ini bisa terlihat dalam kebijakan penggajian yang diadopsi oleh sebuah perusahaan (Bakar, 2019). Misalnya, perusahaan tersebut mempertimbangkan pengukuran kinerja yang komprehensif dan adil untuk menentukan kenaikan gaji dan bonus. Mereka tidak hanya menilai produktivitas karyawan, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti inovasi, kerjasama tim, dan kontribusi yang tidak terukur secara langsung namun berdampak signifikan. Selain itu, perusahaan dapat memiliki kebijakan transparan tentang skala gaji, memastikan bahwa karyawan yang memiliki kontribusi yang setara mendapatkan kompensasi yang sebanding. Peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses penentuan kebijakan kompensasi juga dapat menjadi bagian dari implementasi prinsip pemberian kompensasi yang adil, sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa memiliki peran dalam menentukan nilai yang pantas atas kontribusi mereka.

Peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses penentuan kebijakan kompensasi merupakan langkah progresif yang mengakui peran serta karyawan dalam menentukan nilai kontribusi mereka (Maya, 2018). Dengan melibatkan karyawan dalam proses penentuan kebijakan

kompensasi, organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk menyuarkan pandangan dan penilaian mereka terhadap kinerja masing-masing serta memberikan masukan terhadap apa yang dianggap sebagai kompensasi yang adil dan sesuai. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan pengakuan terhadap kontribusi mereka, sehingga karyawan tidak hanya merasa dihargai tetapi juga merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ridwan & Suprpto, 2020).

Kriteria karyawan berkualitas secara ringkas mencakup dua aspek utama yang disorot dalam ayat Al-Qashas (Sitompul & Kurniawan, 2022): kekuatan fisik dan mental yang dapat diandalkan (qowi) serta integritas dan keamanan (amiin). Kriteria ini menegaskan bahwa karyawan berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan kerja yang kuat, tetapi juga memiliki moralitas yang baik, keandalan, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kesatuan antara kriteria fisik dan moral ini menunjukkan bahwa karyawan berkualitas bukan hanya tentang kinerja yang tinggi, tetapi juga tentang keandalan karakter dan integritas dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Kriteria karyawan berkualitas tidak hanya ditandai oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh komitmen, dedikasi, dan kontribusi yang mereka berikan terhadap tujuan organisasi. Pemberian upah yang adil menjadi cermin dari pengakuan atas nilai-nilai ini. Melalui pemahaman mendalam terhadap keterkaitan ini, tidak hanya akan terbuka wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga akan membuka peluang untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, Ayat 26 dari Surah Al-Qashas memberikan pandangan penting mengenai pemberian upah yang adil dan hubungannya dengan kriteria karyawan berkualitas. Dalam ayat tersebut, salah satu dari dua wanita yang mengundang Musa menyatakan bahwa orang yang terbaik untuk dipekerjakan adalah yang kuat dan dapat dipercaya.

Ayat ini memberikan wawasan yang dalam tentang prinsip-prinsip yang terkandung dalam pemberian upah (Putri dkk., 2023). Hal ini mencerminkan pentingnya memberikan imbalan yang adil atas pekerjaan yang dilakukan, tidak hanya sebagai kewajiban ekonomi semata, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap martabat manusia. Kriteria karyawan yang baik, menurut ayat ini, adalah yang memiliki sifat kuat dan amanah. Keberadaan sifat kuat tidak hanya merujuk pada kekuatan fisik semata, tetapi juga kekuatan dalam bidang-bidang tertentu yang relevan dengan tugas yang akan diemban. Sedangkan kepercayaan atau amanah merujuk pada integritas pribadi, di mana orang yang dipilih untuk tugas tersebut harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap amanah yang diberikan kepadanya (Ulya & Kurniawan, 2021).

Dengan demikian, dalam konteks pemberian upah yang adil, ayat ini mengajarkan bahwa seorang pekerja berhak untuk menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusinya. Ini menegaskan bahwa upah bukan hanya kewajiban ekonomi semata, tetapi juga merupakan pengakuan akan nilai serta usaha individu dalam mencapai tujuan bersama. Ayat ini memberikan panduan tentang bagaimana seharusnya hubungan antara pengusaha dan pekerja. Memberikan upah yang adil merupakan salah satu bentuk penghormatan terhadap karya keras pekerja. Ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam mengajarkan penghargaan terhadap martabat manusia, bahkan dalam hal-hal yang bersifat ekonomis seperti pemberian upah.

Dengan merenungkan hubungan erat antara kriteria karyawan berkualitas dan pemberian upah yang adil, penelitian ini tidak hanya akan memperkaya pemahaman tentang dinamika internal organisasi, tetapi juga akan memberikan pandangan yang lebih terperinci tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat berdasarkan Surah Al-Qashash Ayat 26. Namun, dalam konteks ini, masih terdapat keterkaitan yang harus dieksplorasi lebih dalam. Bagaimana sebenarnya kriteria karyawan berkualitas berhubungan

dengan pemberian upah yang adil dan bagaimana pemberian upah yang adil mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan di dalam organisasi.

B. Tinjauan Teoritis

1. Surah Al-Qashash Ayat 26

Surat Al-Qashas, salah satu surat ke-28 dalam Al-Qur'an, mengandung 88 ayat dan termasuk dalam golongan surat-surat Makkiyyah. Berikut Surat Al-Qashas Ayat 26 (Kementerian Agama, 2023):

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: Rupanya orang tua itu tidak mempunyai anak laki-laki dan tidak pula mempunyai pembantu. Oleh sebab itu, yang mengurus semua urusan keluarga itu hanyalah kedua putrinya saja, sampai keduanya terpaksa menggembala kambing mereka, di samping mengurus rumah tangga. Terpikir oleh salah seorang putri itu untuk meminta tolong kepada Musa yang tampaknya amat baik sikap dan budi pekertinya dan kuat tenaganya menjadi pembantu di rumah ini.

Putri itu mengusulkan kepada bapaknya agar mengangkat Musa sebagai pembantu mereka untuk menggembala kambing, mengambil air, dan sebagainya karena dia seorang yang jujur, dapat dipercaya, dan kuat tenaganya. Usul itu berkenan di hati bapaknya, bahkan bukan hanya ingin mengangkatnya sebagai pembantu, malah ia hendak mengawinkan salah satu putrinya dengan Musa (Kementerian Agama, 2024).

Surat ini menceritakan pengalaman Nabi Musa a.s. dengan Fir'aun dan keadaan kaum Muslimin yang saat itu terbelenggu dalam kekejaman kaum musyrikin Mekah. Ayat 26 dari surat ini menekankan pentingnya memberikan upah yang adil kepada pekerja, memunculkan pandangan dalam Islam bahwa pemberian upah yang adil adalah bukan sekadar kewajiban ekonomi semata, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap martabat manusia. Ayat ini juga menggambarkan kriteria pekerja yang ideal, yakni yang memiliki sifat kuat (qowi) dan amanah (amiin).

Dalam konteks ayat ini, Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, menjadikannya sebagai kewajiban bagi orang-orang yang mampu. Upah atau ujah dalam fiqh Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya, baik dalam bentuk imbalan materi di dunia yang adil dan layak, maupun dalam bentuk imbalan pahala di akhirat yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan menjadi kewajiban bagi orang yang mempekerjakan.

Ayat 26 ini menceritakan saat Musa hendak diangkat sebagai pekerja pada keluarga seorang saleh yang memiliki dua anak wanita. Salah satu wanita tersebut menyarankan ayahnya untuk mempekerjakan Musa karena dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, menggarisbawahi bahwa kriteria pekerja yang baik adalah yang memiliki sifat-sifat tersebut. M. Quraish Shihab dan Ibn Taimiyah menekankan pentingnya kedua sifat tersebut sebagai bagian dari kriteria pekerja yang ideal: kekuatan dalam berbagai bidang serta integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah.

Ayat ini mengingatkan akan pentingnya memberikan upah yang adil dan memadai kepada pekerja, mencerminkan nilai-nilai Islam yang menghargai martabat manusia dan mengakui kontribusi serta usaha individu dalam mencapai tujuan bersama. Pemberian upah yang sesuai bukan hanya kewajiban ekonomi semata, melainkan juga bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap martabat manusia.

2. Kriteria Karyawan

Proses rekrutmen dalam sebuah perusahaan adalah serangkaian kegiatan untuk menarik dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut beberapa sumber, rekrutmen melibatkan pencarian, penarikan, dan pemilihan pelamar untuk mengisi posisi lowong. Tujuannya adalah untuk menemukan individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi peran-peran yang ada dalam organisasi. Tahap awalnya dimulai dengan mengidentifikasi jabatan yang kosong, menganalisis tugas dan spesifikasi pekerjaan yang

diperlukan, serta menentukan sumber kandidat yang sesuai, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar.

Metode rekrutmen yang tepat juga menjadi penting. Beberapa metode seperti iklan, rujukan karyawan, atau lembaga pencari tenaga kerja dapat digunakan untuk menarik calon karyawan. Setelah mendapatkan lamaran, langkah berikutnya adalah menyaring kandidat yang memenuhi persyaratan. Seleksi ini penting untuk memastikan bahwa karyawan yang terpilih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada.

Setelah seleksi, langkah penting berikutnya adalah membuat penawaran kerja kepada kandidat terpilih. Ini mencakup pembuatan perjanjian kerja dan pengenalan terhadap kondisi kerja di perusahaan. Proses akhirnya adalah ketika kandidat terpilih mulai bekerja. Tujuan terbentuknya organisasi dalam perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan koordinasi yang sadar dan terstruktur. Organisasi membantu dalam penataan struktur perusahaan, pembagian tugas yang jelas, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan moral dan motivasi karyawan. Dalam keseluruhan, organisasi di perusahaan membantu mencapai target perusahaan dan mengatur sistem kerja yang lebih produktif.

Dalam menetapkan kriteria karyawan, perusahaan biasanya memperhatikan beberapa hal. Pertama, adalah keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Ini mencakup pengalaman, pendidikan, dan keahlian khusus yang diperlukan untuk peran tersebut. Kedua, aspek kepribadian dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya perusahaan. Beberapa perusahaan menekankan nilai-nilai tertentu seperti kerjasama, kepemimpinan, atau inovasi.

Selain itu, fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan juga menjadi kriteria penting. Lingkungan bisnis dapat berubah cepat, jadi karyawan yang mampu beradaptasi dan belajar hal baru dengan cepat sangat dihargai. Komunikasi yang baik juga sering menjadi kriteria

penting; karyawan harus dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan, manajemen, dan pelanggan.

Selain faktor-faktor tersebut, integritas, kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri juga sering menjadi poin penilaian dalam memilih karyawan yang sesuai untuk sebuah perusahaan. Integritas penting karena mencerminkan kepercayaan dan kejujuran, sedangkan motivasi dan kemampuan bekerja mandiri menunjukkan seberapa efektif karyawan dalam mengelola tanggung jawabnya. Semua ini menjadi bagian penting dalam menetapkan kriteria untuk memilih karyawan yang cocok dengan perusahaan.

3. Upah

Upah dalam Ekonomi Islam, yang dikenal sebagai al-ujrah dalam Bahasa Arab, merujuk pada konsep upah atau ijarah. Dalam Islam, ijarah menggambarkan perjanjian pemindahan hak guna suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran upah atau ujah, tanpa melibatkan transfer kepemilikan barang itu sendiri. Konsep ini sering diartikan sebagai upah dalam Islam. Namun, definisi ijarah bervariasi sesuai dengan penafsiran ulama. Perspektif ekonomi Islam menggariskan prinsip-prinsip upah untuk mencapai keadilan ekonomi antara majikan dan pekerja. Ini mencakup penerimaan upah yang sepadan dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan.

Prinsip-prinsip ini menegaskan bahwa upah harus diberikan secara adil, mempertimbangkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dilakukan, serta tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Islam menekankan bahwa hubungan antara majikan dan pekerja bukanlah semata-mata formalitas, melainkan lebih sebagai bagian dari satu kesatuan keluarga. Pentingnya memberikan upah yang adil dalam Islam adalah untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak dan mencegah adanya eksploitasi.

Prinsip adil dalam Islam juga menekankan bahwa upah yang diberikan tidak boleh merugikan pihak mana pun. Upah harus mencukupi

kebutuhan hidup minimum. Penetapan upah harus berdasarkan pada standar yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar. Islam menekankan keadilan dalam segala aspek, termasuk dalam sistem upah, untuk menciptakan kesetaraan dan kesejahteraan dalam masyarakat. Tujuannya adalah untuk menjaga keseimbangan antara majikan dan pekerja serta mendorong terwujudnya distribusi yang adil dari hasil kerja sama.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan yang fokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber literature (Photinos, 2018; Popenoe dkk., 2021). Penelitian deskriptif menjadi pendekatan utama yang digunakan dalam mengevaluasi praktik istihisan dan istishab dalam muamalah kontemporer, dengan penekanan pada sumber data yang telah ada. Data primer yang diandalkan dalam studi ini berasal dari dokumen pribadi seperti buku, jurnal, majalah, ensiklopedia, dan artikel yang relevan dengan produk konseptual dan hukum syariah terkait transaksi muamalah.

Pendekatan deskriptif ini merupakan pengumpulan dan analisis data yang terdiri dari informasi non-numerik, melalui teknik library research yang mencakup pembacaan, telaah, dan pencatatan literatur berdasarkan kerangka teoritis yang telah ditentukan (Glynn, 2006; Riyanto dkk., 2019; Sari & Asmendri, 2020). Hasil dari penelitian ini akan menggambarkan temuan yang ditemukan melalui kutipan data dan analisis mendalam yang mengilustrasikan praktik istihisan dan istishab dalam muamalah kontemporer.

D. Hasil dan Pembahasan



1. Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26 tentang Kriteria Karyawan Berkualitas

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan adalah untuk menemukan individu yang sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan menemukan karyawan yang berkualitas, perusahaan bisa mengharapkan adanya perubahan yang positif karena karyawan yang berkualitas akan meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan saja, tetapi juga dengan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, terdapat dua sifat utama yang harus direalisasikan, yaitu kekuatan (kuat) dan kepercayaan (amanah), seperti yang disebutkan dalam Al-Quran Surat Al-Qashas ayat 26. Ayat tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang diinginkan adalah mereka yang memiliki kedua sifat tersebut, kuat dan dapat dipercaya. Akan tetapi, interpretasi tentang apa yang dimaksud dengan sifat kuat dan amanah dalam ayat tersebut dapat berbeda-beda menurut beberapa ahli tafsir Al-Quran (Sitompul & Kurniawan, 2022).

- a. Ibnu Katsir menceritakan kisah ketika Nabi Musa disewa untuk bekerja oleh seorang penguasa Madyan bernama Yasra. Kisah ini didasarkan pada hadis yang disampaikan oleh Ibnu Jarir. Dalam kisah ini, Ibnu Katsir menjelaskan bahwa keyakinan tentang peristiwa ini hanya bisa dipahami berdasarkan hadis yang dapat dijadikan pegangan atau bukti. Kisah ini mengutip ayat Al-Quran (Al-Qashas: 26) yang menyebutkan bahwa salah seorang wanita yang meminta ayahnya untuk mempekerjakan Musa. Wanita ini menyarankan Musa untuk menggembalakan ternak kambing mereka. Ibnu Katsir juga merujuk pada pandangan beberapa ahli tafsir, seperti Umar, Ibnu Abbas, Syuraih Al-Qadi, Abu Malik, Qatadah, dan Muhammad ibnu Ishaq, yang berpendapat bahwa wanita itu mengatakan bahwa karyawan terbaik adalah yang kuat dan dapat dipercaya. Wanita tersebut menjelaskan

bahwa Musa memiliki kriteria ini karena dia dapat mengangkat batu besar sendirian yang biasanya diperlukan sepuluh orang, dan ketika mereka berjalan bersama, Musa meminta wanita tersebut berjalan di belakangnya agar dia bisa menunjukkan jalan dengan batu kerikil jika Musa salah arah. Ibnu Mas'ud juga menyebut tiga orang yang ahli dalam intuisi, termasuk teman wanita Nabi Musa yang mengatakan bahwa orang terbaik untuk bekerja adalah yang kuat dan dapat dipercaya.

- b. Dalam Tafsir Jalalain, disebutkan bahwa salah satu dari dua wanita tersebut menyarankan kepada ayahnya untuk mempekerjakan Nabi Musa, khususnya untuk menggembalakan kambing milik mereka. Wanita ini mengungkapkan bahwa orang terbaik untuk pekerjaan tersebut adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Ketika Nabi Syuaib, ayah wanita itu, bertanya kepada anaknya tentang Nabi Musa, wanita tersebut menceritakan semua yang telah dilakukan oleh Nabi Musa, termasuk mengangkat bata penutup sumur dan permintaannya agar wanita itu berjalan di belakangnya. Ketika Nabi Syuaib mengetahui bahwa Nabi Musa menundukkan pandangan matanya saat pertemuan dengan putrinya, menandakan rasa cinta yang Nabi Musa miliki terhadap wanita tersebut. Maka, Nabi Syuaib berniat untuk menjodohkan keduanya.
- c. Dalam Tafsir as-Sa'di dan Al Az-Har, cerita tentang Musa yang dipekerjakan oleh wanita tersebut menyoroti bahwa kriteria penting dalam pekerjaan adalah memiliki kekuatan dan kepercayaan. Musa dipilih karena memiliki kedua sifat tersebut. Kekuatan untuk menyelesaikan tugas dan kepercayaan tanpa khianat sangat penting dalam memberikan tanggung jawab kepada orang lain. Wanita itu melihat langsung kebaikan hati dan kekuatan Musa saat membantu mereka tanpa mengharap imbalan. Menurut riwayat dari beberapa tokoh, anak perempuan menjelaskan bahwa Musa bisa mengangkat tutup sumur yang seharusnya butuh sepuluh orang untuk

mengangkatnya sendiri. Saat dijemput, tak ada tanda keserakahan di mata Musa. Ketika mereka pulang, terjadi insiden yang membuat Musa berjalan di depan untuk memberikan isyarat yang benar, menunjukkan bahwa dia tak hanya kuat secara fisik, tapi juga dapat dipercaya.

- d. Tafsir Fathil Qadir oleh Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar menjelaskan bahwa salah satu dari kedua wanita itu berkata kepada ayahnya, "Ambillah dia sebagai orang yang bekerja untuk kita, untuk menggembalakan kambing kita, karena orang yang terbaik untuk dipekerjakan adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya." Artinya, orang ini layak untuk diajak bekerja karena memiliki dua sifat yang baik: kekuatan dan amanah. Jika seseorang memiliki dua sifat ini, maka dia adalah orang yang cocok untuk melakukan pekerjaan apa pun, baik sebagai buruh, wakil, pegawai, pengawas, atau yang lainnya. Sifat pertama adalah amanah, yang berarti dia tidak akan mengecewakan kepercayaan saat ditugaskan dengan barang milik orang lain. Sifat kedua adalah kekuatan untuk melakukan pekerjaan tersebut, termasuk pengalaman, semangat kerja, dan kondisi fisik yang baik. Musa memiliki kedua sifat ini dalam dirinya.

Tafsir dari QS. Al-Qasas ayat 26 menawarkan pelajaran penting terkait kriteria pegawai yang handal dan profesional seperti yang dilakukan oleh Nabi Syu'aib. Ada beberapa aspek penting yang menjadi ciri pegawai berkualitas. Pertama, kuat secara fisik dan mental. Ini menandakan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas berat, menghadapi stres, dan membuat keputusan penting. Menilai kapasitas dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja dan deadline ketat. Orang yang mampu menangani tekanan ini dengan baik akan menjadi aset berharga. Kedua, jujur dan amanah. Kejujuran dan tanggung jawab merupakan pondasi utama yang mencegah praktik korupsi dan penggunaan fasilitas perusahaan secara tidak benar. Dalam kisah Nabi Musa, ketika dia berjalan bersama putri Nabi Syu'aib, dia menunjukkan sikap jujur dan amanah saat menghindari melihat sesuatu yang tidak sepatutnya dilihat dan memilih

untuk tetap fokus pada tugasnya. Ketiga, istiqamah atau komitmen. Komitmen dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab sangat penting, terutama dalam situasi sulit. Seorang pegawai yang memiliki komitmen akan tetap bekerja keras meski dihadapkan pada kesulitan atau tugas yang tidak disukainya. Kesemua kriteria ini penting untuk memastikan keberhasilan perusahaan dan kesuksesan pegawai (Sitompul & Kurniawan, 2022).

Untuk memiliki karyawan yang amanah, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Pertama adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati. Lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memadai, dan supervisi yang baik dapat memperkuat motivasi karyawan. Faktor-faktor ini juga menjadi indikator motivasi menurut beberapa ahli. Selanjutnya, gaji atau upah juga penting. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan atas hasil kerjanya. Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, efektivitas pengadaan karyawan, motivasi, stabilitas, dan disiplin karyawan merupakan tujuan dari memberikan gaji yang layak. Rasulullah sendiri memberikan gaji kepada seorang gubernur sebagai contoh dari penetapan gaji dalam Islam. Terakhir adalah lingkungan kerja. Suasana kerja yang mendukung, seperti kondisi tempat kerja yang baik, ventilasi ruangan yang memadai, serta fasilitas pendukung lainnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja mereka akan terpacu bila lingkungan kerja membuat mereka merasa didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Sitompul & Kurniawan, 2022).

2. Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26 tentang Upah

Ayat dalam QS. Al-Qasas [28]:26 membicarakan saat salah satu dari dua wanita tersebut mengajak ayahnya untuk mempekerjakan Musa. Dia mengatakan bahwa orang terbaik untuk dipekerjakan adalah yang kuat dan dapat dipercaya. Kata "ajr" (upah) disebutkan 128 kali dalam berbagai surah dan konteks. Al-Isfahani mengartikan ajr sebagai ganjaran baik dalam

kehidupan dunia maupun akhirat. Dalam Islam, upah dianggap sebagai hak bagi pekerja dan kewajiban bagi majikan. Meskipun kata yang lazim untuk bekerja adalah 'amal, kata yang digunakan untuk pekerja adalah ajir, bukan 'amil atau 'ummal. Upah sebenarnya adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Upah yang adil adalah penting, karena merampas upah adalah tindakan yang buruk dan akan mendapat hukuman dari Allah SWT. Dalam konteks ini, ajr yang dibahas adalah tentang upah di dunia (Syalabi, 2023).

Ayat 26 dari QS. Al-Qasas menceritakan Musa yang ditawarkan pekerjaan oleh seorang saleh untuk mengurus ternaknya karena dia dianggap kuat dan dipercaya. Kekuatan yang dimaksud tidak hanya fisik tapi juga dalam bidang-bidang lain yang sesuai dengan tugas yang akan diberikan. Kemudian, kepercayaan mengacu pada integritas pribadi dan sifat amanah. Suwiknyo memfokuskan ayat ini dalam konteks ijarah (pekerjaan). Nabi Syu'aib menawarkan kontrak kerja kepada Musa, memberikan opsi 8 atau 10 tahun, tanpa paksaan dalam kesepakatan kerja (Syalabi, 2023).

Ayat ini menunjukkan bahwa pembayaran upah atau ganti rugi telah ada pada masa itu. Ini menggambarkan pentingnya kesepakatan yang adil dalam memberi bayaran atau imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa. Ayat ini menceritakan bagaimana seorang anak perempuan Nabi Syu'aib, dalam memberikan saran kepada ayahnya, meminta agar dia memberikan upah kepada seseorang yang memiliki keahlian dan dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan menggembala kambing-kambing. Dia menyarankan agar ayahnya memberikan imbalan kepada orang tersebut karena keahliannya dalam menjaga ternak dan juga karena bisa dipercaya dalam melaksanakan tugasnya. Ayahnya pun terkesan dengan saran tersebut dan menyadari kualitas orang yang dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan. Ini menegaskan pentingnya memberikan imbalan atau upah yang adil kepada pekerja berdasarkan kualitas kerja dan kepercayaan, bukan sekadar karena tugasnya saja. Ini menunjukkan prinsip-prinsip yang

ditekankan dalam Islam terkait pentingnya memberikan upah atau imbalan yang sesuai dan adil untuk pekerjaan atau jasa yang dilakukan (Ulya & Kurniawan, 2021).

Dalam ekonomi Islam, ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam transaksi upah-mengupah. Pertama, ada dua peran utama: Mu'jir yang memberi upah atau menyewakan, dan Musta'jir yang menerima upah atau menyewa. Keduanya harus mengerti manfaat barang yang diperjanjikan untuk mencegah masalah. Syarat kedua, kedua belah pihak harus berkemampuan, berakal, dan bisa membedakan. Jika salah satu pihak tidak memenuhi syarat ini, akad menjadi tidak sah. Ketiga, adanya ijab dan qabul (penawaran dan penerimaan) antara Mu'jir dan Musta'jir, serta menyebutkan masa sewa atau waktu yang ditentukan. Keempat, ujah atau upah yang harus diketahui oleh kedua belah pihak sebelumnya. Selain itu, harus jelas jumlah uang yang disepakati dan harus diserahkan bersamaan dengan barang yang disewa. Para pegawai, seperti hakim, tidak boleh menerima upah tambahan dari pekerjaan mereka karena sudah mendapat gaji resmi dari pemerintah. Transaksi upah-mengupah ini mengandalkan pemahaman jelas akan manfaat barang, kesepakatan ijab-qabul, dan keterbukaan dalam waktu, jumlah, serta pembayaran (Ulya & Kurniawan, 2021).

Dalam transaksi ini, Rasulullah menekankan pentingnya membayar upah yang telah disepakati antara pihak yang menyewa dan yang memberi sewa. Syarat-syarat ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam bertransaksi. Barang yang menjadi objek transaksi sewa-menyewa harus jelas manfaatnya, dapat digunakan langsung tanpa cacat, tidak bertentangan dengan hukum agama, dan memberikan manfaat langsung dari barang itu sendiri. Barang yang dijanjikan haruslah dapat dimanfaatkan berulang kali tanpa merusak atau mengurangi sifatnya. Sedangkan barang yang rusak atau berkurang sifatnya karena pemakaian, seperti makanan atau buku tulis, tidak boleh disewakan dalam transaksi semacam ini (Ulya & Kurniawan, 2021).

3. Kriteria karyawan berkualitas berhubungan dengan pemberian upah yang adil

Kriteria karyawan berkualitas berdasarkan perspektif dari Surah Al-Qashash Ayat 26 menyoroti pentingnya memiliki kualitas seperti kekuatan dan kepercayaan. Dalam konteks ini, ayat tersebut merujuk pada karakteristik yang diinginkan dalam seseorang yang dipekerjakan, mencakup kemampuan fisik, kemampuan dalam menyelesaikan tugas berat, serta integritas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tercermin dalam kisah Nabi Musa yang dipekerjakan oleh seorang penguasa setelah dinilai memiliki kekuatan fisik dan karakter yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian upah yang adil berperan penting dalam memotivasi, meningkatkan kinerja, dan kepuasan karyawan di dalam organisasi. Ayat tersebut menunjukkan bahwa memberikan upah yang adil adalah kewajiban yang perlu dilakukan. Upah yang layak diartikan sebagai hak bagi pekerja dan kewajiban bagi majikan. Upah yang adil membangun kepercayaan antara pekerja dan perusahaan, mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, dan memberikan rasa kepuasan yang memotivasi mereka untuk tetap berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Upah yang adil ini juga berkaitan dengan kualitas karyawan. Karyawan yang berkualitas tinggi, yang memiliki kekuatan dan kepercayaan sebagaimana disebutkan dalam ayat Al-Quran, layak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan kontribusi dan kualitasnya. Pemberian upah yang adil memperkuat hubungan saling percaya antara perusahaan dan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

Dalam konteks ekonomi Islam, persyaratan yang jelas dalam transaksi upah-mengupah melibatkan pemahaman yang jelas tentang manfaat barang, kesepakatan ijab-qabul yang jujur, dan keterbukaan dalam waktu, jumlah, serta pembayaran. Ini memastikan bahwa transaksi

berlangsung dengan adil, mencegah kesalahan, dan memberikan manfaat nyata bagi kedua belah pihak.

Implementasi karyawan berkualitas dan upah yang adil bisa terlihat dalam cara perusahaan memberi penghargaan dan gaji yang berdasarkan kerja keras karyawan. Bayangkan sebuah perusahaan yang memberikan bonus atau kenaikan gaji kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaannya. Evaluasi karyawan secara berkala juga penting, di mana perusahaan menilai sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan juga bisa jadi bentuk penghargaan, dimana karyawan yang ikut serta dan menunjukkan perkembangan dalam kinerjanya, diberi imbalan berupa kenaikan gaji. Selain itu, suasana kerja yang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan seperti jam kerja fleksibel atau cuti yang lebih santai bisa memberikan motivasi lebih pada karyawan.

Dampaknya juga besar, karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan usaha dan kualitas kerjanya cenderung lebih semangat dalam bekerja. Gaji yang adil juga bisa bikin mereka lebih puas dengan pekerjaan dan perusahaan, yang akhirnya bikin mereka lebih setia dan betah bekerja di sana. Jadi, karyawan yang diperlakukan dengan adil biasanya lebih termotivasi, bekerja lebih baik, dan merasa lebih senang dengan pekerjaannya. Itu semua karena perusahaan memberi perhatian pada mereka, menghargai usaha mereka, dan memberikan imbalan yang pantas sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan. Semua ini membuktikan bahwa pemberian upah yang adil dan pengakuan atas kerja keras karyawan benar-benar mempengaruhi semangat, kinerja, dan kebahagiaan mereka di dalam perusahaan.

Kesimpulannya, pemberian upah yang adil memainkan peran penting dalam memotivasi, meningkatkan kinerja, dan kepuasan karyawan di dalam suatu organisasi. Hal ini terkait erat dengan kriteria karyawan berkualitas yang mencakup kekuatan dan kepercayaan. Dalam kerangka ekonomi Islam, transaksi upah-mengupah harus memenuhi syarat-syarat

yang jelas untuk memastikan keadilan dan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

E. Kesimpulan

Kesimpulannya, perspektif dari Surah Al-Qashash Ayat 26 memberikan arahan yang jelas terkait kriteria karyawan berkualitas. Kualitas itu meliputi kekuatan fisik dan mental, serta integritas dalam menjalankan tugas. Ini tercermin dalam kisah Nabi Musa yang dipilih karena kemampuannya dan kepercayaan dalam menjaga ternak. Pemberian upah yang adil, seperti yang diajarkan dalam ayat tersebut, bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga membangun hubungan saling percaya antara perusahaan dan karyawan. Upah yang sesuai dengan kontribusi dan kualitas karyawan juga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, dalam konteks ekonomi Islam, transaksi upah-mengupah harus transparan, jujur, dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Implikasinya, implementasi kriteria karyawan berkualitas dan pemberian upah yang adil sangat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Penghargaan yang berbasis prestasi, evaluasi kinerja, pelatihan, dan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup karyawan adalah contoh cara perusahaan memperlihatkan perhatian dan penghargaan terhadap karyawan. Upah yang adil bukan hanya soal nominal, tapi juga tentang pengakuan atas usaha dan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Rekomendasi kebijakan yang bisa diambil adalah memperkuat praktik-praktik yang mendukung karyawan berkualitas. Memberikan insentif berbasis prestasi, menyediakan pelatihan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dapat menjadi langkah-langkah konkret. Selain itu, menegakkan transparansi dan integritas dalam transaksi upah-mengupah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam bisa menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan

perusahaan terkait upah yang adil. Ini akan memperkuat hubungan saling percaya antara karyawan dan perusahaan, mendorong kinerja yang lebih baik, dan memperkuat loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Aryani, E. R., Erpianto, I., Pulungan, A. I., Lubis, R. A., & Saroh, S. (2022). PENGARUH PEMBERIAN PELATIHAN, FASILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BATU BARA. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 3(2), 135–145. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4841>
- Bakar, A. (2019). KONTRIBUSI EKONOMI ISLAM DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL MELALUI BANK BRI SYARI'AH BIMA. *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.52266/sangaji.v3i1.425>
- Glynn, L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech*, 24(3), 387–399. <https://doi.org/10.1108/07378830610692154>
- Kementerian Agama. (t.t.). *Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI*. Kementerian Agama.
- Kementerian Agama. (2023). *Al-Qur'an*. Kementerian Agama.
- Maya, R. (2018). PEMIKIRAN AL-SA'DÎ TENTANG KRITERIA PEGAWAI PROFESIONAL (Studi Terhadap Q.S. Al-Qashash [28]: 26, Hadits-hadits Terkait, dan Kajian Lainnya). *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(01), Article 01. <https://doi.org/10.30868/ad.v2i01.236>
- Nainggolan, L. E., Purba, B., Hasibuan, A. H., Nainggolan, P., Simarmata, H. M. P., & Damanik, D. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Permadi, K. D. (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10).
- Photinos, C. (2018). After Cliffs: The New Literature Study Guide and the Rhetoric of the Recap. *Modern Language Studies*, 47(2), 64–73.
- Popenoe, R., Langius-Eklöf, A., Stenwall, E., & Jervaeus, A. (2021). A practical guide to data analysis in general literature reviews. *Nordic Journal of Nursing Research*, 41(4), 175–186. <https://doi.org/10.1177/2057158521991949>



- Putri, R. C., Tarigan, A. A., & Juliati, Y. S. (2023). ANALISIS KONSEP AL-UJRAH (UPAH) DALAM EKONOMI ISLAM: PENDEKATAN TAFSIR TEMATIK. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *JURNAL EKONOMI DAN PERBANKAN SYARIAH*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Riyanto, S., Marlina, E., & Triasih, H. (2019). Librarian role in research library services in Indonesian Institute of Sciences. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), Article 2. <https://doi.org/10.22146/bip.35200>
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sitompul, O., & Kurniawan, R. R. (2022). *Kriteria Pegawai Menurut Nabi Syu'aib Dalam Q.S Al-Qasas Ayat 26* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ybc2n>
- Syalabi, A. S. (2023). PENENTUAN UJRAH (UPAH) DALAM ISLAM: PELAJARAN DARI QS. AL-QASAS [28] AYAT 26. *JAHE: JURNAL AYAT DAN HADITS EKONOMI*, 1(4), Article 4.
- Ulya, S. I., & Kurniawan, R. R. (2021). *Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/84sdh>