
Konsep Penggajian Menurut Perspektif Al-Quran (Studi Tafsir Surah Al Qashash :26-27)

Siti Solekhah

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan, Indonesia

Email: fathelhaq@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pentingnya konsep penggajian yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam lembaga pendidikan Islam, mengingat bahwa praktik penggajian sering kali hanya mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Konsep Penggajian menurut Perspektif Al-Qur'an dengan mengambil intisari dari tafsir surah Al-Qashash: 26-27 dan dari hasil penelitian ini akan diuji implementasinya pada praktik penggajian di Lembaga Pendidikan Islam. Adapun metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode analisis isi (content analysis). Dari hasil penelitian diketahui bahwa Al-Quran sebagai sumber hukum yang syumul memberikan arahan terkait konsep penggajian. Pada surat Al-Qashash: 26-27 yang mana dalam memberikan upah kerja perlu mempertimbangkan aspek-aspek penting yang meliputi kinerja, profesional, akad yang jelas dan transparan, kelayakan upah, keadilan bagi karyawan. Kesimpulannya, konsep penggajian yang digali dari surah Al-Qashash: 26-27 menawarkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan dimensi moral dan keadilan. Adapun strategi implementasinya dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu membuat aturan kepegawaian, kontrak kerja, lembar penilaian kinerja.

Kata Kunci: konsep penggajian, perspektif Al-Quran, surah Al-Qashash

Abstract

This research focuses on the importance of the concept of payroll in accordance with Islamic values in Islamic educational institutions, given that payroll practices often refer only to general employment laws. This research aims to uncover the Concept of Payroll according to the Perspective of the Qur'an by taking the essence of the tafsir of surah Al-Qashash: 26-27 and from the results of this research will be tested its implementation in payroll practices in Islamic Educational Institutions. The methods and approaches used in this study are qualitative descriptive approaches with content analysis methods. From the results of the research, it is known that the Qur'an as a legal source that is syumul provides direction related to the concept of payroll. In Surah Al-Qashash: 26-27 which in providing labor wages it is necessary to consider important aspects which include performance, professionalism, clear and transparent contracts, wage eligibility, fairness for employees. In conclusion, the concept of payroll unearthed from surah Al-Qashash: 26-27 offers a holistic approach that integrates the dimensions of morality and justice. The implementation strategy can be carried out in three ways, namely making personnel rules, employment contracts, and performance assessment sheets.

Keywords: *compensatoin concept, Quranic perspective, surah Al-Qashash*

PENDAHULUAN

Dalam dunia profesi, unsur upah dan Sumber Daya Manusia (SDM) atau Pegawai merupakan unsur penting dalam hal produksi di mana atas jasa dari tenaga kerja sehingga sumber daya alam dapat berubah menjadi suatu hasil produksi yang bernilai, dan setiap pekerjaan atau jasa yang diakadkan tentu menghendaki adanya upah (Indirwan et al., 2019) (Pratama, 2022). Indirwan dalam penelitiannya menyebutkan hasil penelitian bahwa sistem upah kerja pada produksi ikan asin menggunakan kontrak *ijarah* yang kesimpulannya menyatakan bahwa upah diberikan pada waktu yang telah ditentukan (Indirwan et al., 2019). Oleh itu mekanisme pemberiannya harus diperhatikan, baik dari sisi kesejahteraan karyawan, transparansi penggajian serta kesesuaian dengan apa yang dituntaskan Al-Quran sebagai sumber inti acuan hukum terutama terkait aktifitas pengupahan atau penggajian (Sugiarti et al., 2015). Sebab dalam Islam penggajian bukan hanya terkait dengan upah materi tetapi erat kaitannya dengan dimensi moral (Khotimah & Efendi, 2021).

Sebagai sumber dan landasan asasi dalam Islam, Al-Quran memberikan perhatian pada masalah penggajian atau pemberian upah kerja. Hal ini disebutkan dengan kata “ujur” dalam surat At-Thalaq : 6 dan di beberapa surah lain (Rasad, 2023). Pada penelitian terdahulu telah dilakukan penelitian tentang konsep pengupahan dengan mengambil intisari dari surah At-Thalaq : 6 yang menyimpulkan bahwa Sistem pengupahan dalam Islam memiliki perbedaan mendasar dengan konsep pengupahan dalam kapitalisme sebagaimana yang tercantum dalam UU Cipta Kerja 2020 (Rasad, 2023)

Terkait pengupahan Ibnu Katsir dalam kitabnya mengutip pendapat mujahid menginterpretasikan bahwa Surah Al-Hadid: 25 juga memberikan panduan terkait aspek keadilan, yang dalam konteks ekonomi adil disini bermakna perkara hak yang diakui rasio yang sehat lagi lurus dalam menerapkan sistem penggajian. Pada penelitian yang lain juga menyebutkan bahwa dalam penggajian tidak boleh ada pihak yang terdzolimi, dan di akhir simpulan penelitian menyebutkan bahwa dengan adanya aturan yang ditetapkan Islam, maka kehidupan ini akan mengikuti jalur yang haq (M. H. Mustofa & Kelsaba, 2022).

Sejauh ini belum ada penelitian yang fokus mengkaji dan menggali konsep penggajian menurut perspektif surah Al-Qashash: 26-27. Konsep penggajian yang digunakan oleh perusahaan ataupun lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya masih sebatas mengacu apa yang tertuang di Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Sampel, 2015). Bagi Lembaga-lembaga Pendidikan Islam sudah seharusnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan penggajiannya merujuk pada sistem pengelolaan Islam, terutama terintegrasi dengan ayat ayat yang terkait penggajian atau upah.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Polem et al., (2024) 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 Surah Al-Qashash Ayat 26 tersebut, bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga membangun hubungan saling percaya antara perusahaan dan karyawan.

Penelitian ini memberikan interpretasi baru tentang Surah Al-Qashash: 26-27, menyoroti manajemen penggajian sebagai model unik yang berakar pada prinsip-prinsip Islam. Berbeda dengan studi sebelumnya yang hanya berfokus pada kriteria perekrutan yang etis, studi ini mengintegrasikan kinerja, kontrak, dan upah yang adil ke dalam sistem penggajian yang komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Konsep Penggajian menurut Perspektif Al-Qur'an dengan mengambil intisari dari tafsir surah Al-Qashash : 26-27 . Oleh karena itu dari penelitian ini diharapkan konsep penggajian yang terdapat pada surah Al-Qashash terdeskripsikan secara rinci dan ada strategi penerapan yang dihasilkan sehingga dapat diimplementasikan pada praktik penggajian secara umum terkhusus praktik penggajian di Lembaga-Lembaga Pendidikan Islam. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini akan mengkaji Konsep Penggajian menurut Perspektif Al-Quran (Studi Tafsir Surah Al-Qashash :26-27)dan bagaimana strategi implementasi tafsir Surah Al-Qashas ayat 26-27 pada praktik penggajian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode model kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur buku tafsir seperti tafsir ibnu katsir, tafsir at thabari, tafsir as-sa'di tafsir al-wajiz, jurnal ilmiah, skripsi dan dokumen pendukung yang terkait dengan penelitian ini. Fokus dari penelitian kepustakaan adalah untuk mengidentifikasi beragam teori, hukum, dalil, prinsip, pandangan, konsep, dan elemen lainnya yang dapat digunakan dalam analisis dan resolusi masalah yang sedang diselidiki. Data yang diperoleh dikonstruksi untuk dianalisis dengan metode pendekatan analisis kualitatif. Jadi analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman dilakukan secara interaktif melalui proses data *reduction*, data *display*, dan *verification* (Waruwu, 2023). Pendekatan kualitatif mengutamakan analisis melalui perbandingan serta fokus pada dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, semuanya dilakukan dengan menggunakan logika ilmiah (Abdussamad, 2022; Purba et al., 2021). Adapun subjek penelitian ini terfokus pada konsep penggajian dalam perspektif Al-Quran dan surah Al- Qashash :26-27 sebagai objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26) قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (27)

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Ya Bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang

kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Berkatalah dia (Syu'aib), "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun; dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”. (QS. Al-Qashash :26-27).

Abdurrahman ibnu Nashir a-Sa'di dalam tafsir As-Sa'di menyebutkan bahwa ayat 26 mendeskripsikan tentang kriteria pegawai yang baik dengan menginterpretasikan kata *Quwwah* yang bermakna mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawab dari pekerjaannya, dan Amanah lawan dari sifat khianat. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kriteria pegawai yang baik adalah yang kuat dan Amanah (Putri et al., 2023). Adapun ayat 27 menekankan pada etika muamalah bahwa dalam bermuamalah hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya dan tidak saling merugikan (Rusdan, 2022).

Imam Jalaluddin Al-Mahalli dan Imam Jalaluddin As-Suyuthi menjelaskan surah al-Qashash: 26 bahwa salah satu dari dua wanita yang diminta untuk menjemput Nabi Musa yaitu yang paling tua atau yang paling muda berkata kepada ayahnya, "Ayah, ambillah dia sebagai pekerja untuk kita untuk menggembalakan kambing menggantikan kami, karena sebenarnya orang yang terbaik bekerja untuk kita adalah seseorang yang kuat lagi terpercaya." Maknanya bahwa Nabi Musa memiliki kekuatan dan kinerja yang baik. Adapun ayat 27 menjelaskan bahwa menggenapkan 10 tahun masa bekerja yang dilakukan oleh nabi Musa adalah bagian dari *tabarru'* (As-Suyuthi & Al-Mahalli, 2003).

Ibnu Katsir menyebutkan dalam tafsirnya Salah satu putri lelaki itu mengusulkan ide tersebut kepada ayahnya setelah mereka tiba di rumah. Wanita tersebut mengikuti Musa a.s. dari belakang, dan begitu tiba di rumah, dia berkata kepada ayahnya, "Ayah, sebaiknya kita mempekerjakannya untuk mengurus kawanan kambing kita." (Al-Qashash: 26), dan pada ayat 27 Syu'aib meminta Musa a.s. untuk merawat kawanan kambingnya. Sebagai imbalannya, dia menawarkan untuk menjodohkan Musa dengan salah satu dari putrinya, sedangkan ayat 27 menjelaskan bahwa Nabi Syu'aib tidak bermaksud menyusahkan Nabi Musa dengan memintanya mencukupkan 10 masa kerjanya. Ketika Nabi Musa telah bekerja selama 8 tahun itu dianggap sudah cukup, sehingga menggenapkan 10 tahun itu adalah bentuk kebaikan yang dilakukan secara sukarela.

Pembahasan

Dari telaah surah al-Qashash: 26-27 terdapat 5 aspek penting yang harus diperhatikan sebagai pertimbangan pemberian upah yakni:

a. Kinerja

Pada surah Al-Qashash: 26 ini dikisahkan bahwa dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, Nabi Musa pernah bekerja pada keluarga Nabi Syu'aib atas rekomendasi dari salah seorang anak perempuannya, sebagaimana penjelasan beberapa *Mufasssir* seperti Ibnu Katsir, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir Ath-Thabbari, Imam Jalaluddin Al-Mahalli dan Imam Jalaluddin As-Suyuthi. Kedua putri Nabi Syu'aib mendiskripsikan kepribadian Musa

sebagai orang yang baik kinerjanya dan layak dipercaya. Sebagaimana yang terlihat pada surah Al-Qashash: 26, kalimat “*Inna khaira manista jarta qawiyun amin*”. Karena sesungguhnya orang yang paling baik engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Adrian & Anggraini, 2023; Al Fasiri, 2021). Selain itu Musa digambarkan sebagai orang yang kuat hal itulah yang membuat putri Nabi Syu’aib tergerak untuk mengusulkan kepada ayahnya agar Nabi Musa diangkat sebagai karyawannya.

Kata *qawiyun* dalam Bahasa Arab bermakna kuat merupakan lawan dari *dha’if* yang berarti lemah. Term ini jika dikaitkan dengan kinerja pegawai ataupun karyawan bermakna ketuntasan dalam pekerjaan dengan mengerahkan kemampuan maksimal.

b. Profesional

Adapun ayat 27 mengisahkan bahwa Nabi Syu’aib bermaksud menikahkan Nabi Musa dengan salah seorang putrinya sebagai upah atas pekerjaannya mengembalakan dan memberi minum ternak Nabi Syu’aib selama delapan tahun. Sebagaimana pendapat Ibnu Katsir yang menyatakan bahwa Nabi Musa menyepakati apa yang ditawarkan oleh Nabi Syu’aib dan menyempurnakan tugasnya sebagai pekerja selama 10 tahun.

Dari sini terlihat profesionalnya Nabi Musa yang menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu 8 tahun dengan penuh tanggung jawab. Yang kemudian menyempurnakannya menjadi 10 tahun. Meskipun Nabi Syu’aib menyebutkan bahwa menyempurnakan 10 tahun itu bukan sesuatu yang wajib. Oleh sebab itu ketika Nabi Musa telah menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya 8 tahun, sebenarnya sudah cukup. Karena tambahan waktu kerja yang diberikan Nabi Syu’aib bukanlah keharusan tapi merupakan bentuk kemurahan hati yang sifatnya suka rela.

Namun bagi seorang nabi tentu Musa tidak mengambil standar minimal untuk sebuah kebaikan. Oleh itu Musa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan Nabi Syu’aib dengan menyempurnakan 10 tahun sebagai bagian dari profesionalitas dalam bekerja, dan seseorang itu dapat dikatakan profesional manakala memiliki 2 karakter yakni amanah (dapat dipercaya) dan kuat (sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Maya, 2018).

c. Akad yang Jelas dan Transparan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan *akad ijarah* tentu pada akhirnya mengharuskan adanya *ujrah* atau upah yang biasa dikenal juga dengan sebutan gaji, sederhananya *ujrah* ada karena ada transaksi *ijarah*. Adapun *ijarah* itu sendiri ada dua macam:

- 1) *Ijarah* yang sifatnya sewa jasa atau mempekerjakan jasa seseorang dengan memberikan upah sebagai imbalannya
- 2) Sewa asset.

Ijarah yang kaitannya dengan sewa jasa atau mempekerjakan orang jika ditelaah lebih dalam pada surah Al-Qashash secara tersirat dapat dilihat dari dialog antara Nabi Musa dan Nabi Syu’aib di ayat 27 “*Berkatalah dia (Syu'aib):*

"Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun; dan jika kamu

cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”

Ada transparansi dan kejelasan akad antara Nabi Syu'aib dan Nabi Musa yang dikemukakan. Nabi Syu'aib menyebutkan tugas yang harus dilakukan oleh Nabi Musa, baik dari sisi jenis pekerjaan, waktu yang disepakati dan upah yang akan diperoleh setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Menelaah hal ini memberikan Pelajaran bahwa akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak (*mu'jir dan musta'jir*) diawal kesepakatan menjadi pijakan pada pemberian upah selanjutnya. Selain itu, kejelasan dan transparansi akad juga bermanfaat meminimalisir konflik yang mungkin terjadi disebabkan penggajian karena sudah ada kesepakatan awal dan akad antara *mu'jir* dan *musta'jir* telah tersampaikan secara jelas sejak transaksi *ijarah* dilakukan sehingga tidak ada yang merasa dirugikan.

Ketika besaran upah secara transparan telah diketahui pada saat akad, itu bisa berdampak baik bagi pegawai/karyawan, sehingga mereka bekerja dengan hati lapang karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan. Selain daripada itu, waktu penggajian sebaiknya ditentukan diawal apakah upah diberikan ketika selesai pekerjaan, atau perhari, mingguan atau tiap akhir bulan. Sebagaimana Nabi Musa dan Nabi Syu'aib yang sepakat gaji diberikan ketika pekerjaan telah selesai.

d. Kelayakan Upah

Berikutnya yang dapat dicermati dari surah Al-Qashash: 26-27 adalah konsep kelayakan upah dalam pemberian gaji atau upah disini bermakna proporsional, cukup untuk sandang, pangan dan papan (Islami, 2020) (Barokah et al., 2023).sebagaimana Nabi Syu'aib memberikan upah kepada Nabi Musa sebanding dengan pekerjaannya yang tentunya mempertimbangkan kelayakan upah yang diberikan. Sebagai upah dari pekerjaan yang dilakukannya yakni memelihara ternak Nabi Syu'aib selama 8 tahun yang kemudian oleh Nabi Musa dicukupkan 10 tahun dengan imbalan dinikahkandengan salah satu dari putrinya.

Pada ayat 26 disebutkan bahwa Nabi Musa yang pada awalnya diundang oleh Nabi Syu'aib untuk diberikan imbalan karena telah menolong kedua putrinya memberi minum ternaknya ketika kedua putri Nabi Syu'aib mengantri bersama pengembala lainnya untuk memberi minum ternak-ternaknya. Imbalan yang diberikan pun tidak disebutkan secara jelas karena belum ada *akad ijarah* dari kedua belah pihak namun hanya sebatas menolong (*ta'awun dan tabarru'*) saja.

Disini bisa dipahami bahwa apabila *akad ijarah* dilakukan maka mengharuskan adanya upah. Sehingga posisi Nabi Musa yang telah menjadi karyawan resmi dari Nabi Syu'aib berhak mendapatkan upah yang layak sebagai gaji/upah dari hasil pekerjaannya yaitu dinikahkannya musa dengan salah satu putri Nabi Syu'aib. Maka dalam praktik pemberian gaji sisi kelayakan ini patut menjadi pertimbangan penting. Kelayakan dalam makna disesuaikan dengan tingkat upah minimum daerah setempat, sehingga kesejahteraan pegawai/karyawan dapat tercapai.

e. Keadilan

Bentuk kesungguhannya dalam menuntaskan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dan sebagaimana Nabi Syu'aib memberikan kepercayaan kepada Nabi Musa, sehingga mengangkat Nabi Musa menjadi karyawannya (orang yang bekerja padanya) dengan batas waktu yang telah ditentukan. Adanya batasan waktu merupakan aspek keadilan yang penting dalam memenuhi hak upah pegawai/karyawan, dibuktikan dengan memberikan gaji pegawai sesuai besaran yang diakadkan diawal, dan pemberiannya sesuai juga dengan waktu yang disepakati sebelumnya. Tidak menunda penggajian dengan alasan-alasan yang tidak logis. Untuk besaran gaji tentu saja harus proporsional dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Sebagaimana nabi Syu'aib menjanjikan kepada Nabi Musa untuk menikahnya dengan salah satu putrinya apabila kontrak kerja telah usai seperti yang dikisahkan pada surah Al-Qashash:27, itu merupakan upah yang istimewa karena upah tersebut merubah status Nabi Musa yang awalnya seorang karyawan menjadi bagian dari keluarga dekat Nabi Syu'aib yakni menjadikannya menantu.

Pada intinya prinsip keadilan disini terletak pada akad awal dan komitmen antara *mu'jir* dan *musta'jir*, karena disini lah landasan dasar kerelaan orang berakad, dan sistem upah mengupah ini benar-benar diketahui oleh kedua belah pihak sehingga keduanya mengetahui proporsi diri masing-masing.

Strategi Implementasi

Untuk mengimplementasikan konsep penggajian yang terkandung pada surah Al-Qashash: 26-27 maka diperlukan strategi agar konsep ini dapat diimplementasikan dengan baik. Adapun strategi yang dapat ditempuh meliputi:

a. Menyusun Regulasi Kepegawaian.

Adanya regulasi (aturan) kepegawaian yang jelas akan terpilah dan terpetakan semua peran dan tugas personal dari SDM yang ada. Sehingga mempermudah klasifikasi penggajian. Selain itu aturan kepegawaian secara tertulis juga berfungsi untuk melindungi dan mengatur antara hak-hak dan kewajiban yang harus ditunaikan oleh karyawan dan pemberi lapangan kerja terkait.

Aturan kepegawaian disini mencakup hal-hal yang meliputi tanggung jawab dan hak pegawai/karyawan, perekrutan dan seleksi pegawai, statute pegawai, jam kerja, peraturan dan disiplin kerja, jenis sanksi, pembinaan karir dan profesi, kompensasi dan penggajian, tunjangan atau apresiasi. Selain itu adanya regulasi berguna untuk pegawai/karyawan agar dapat bekerja dengan baik apatah lagi setelah mengetahui hak-haknya akan dipenuhi.

b. Kontrak Kerja

Kontrak kerja dimaksudkan untuk memberikan kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari karyawan atau pegawai dan apa yang akan diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Caniago, 2018; Ghofur, 2020) Pada kontrak kerja memuat informasi mengenai hak dan kewajiban pegawai/karyawan, termasuk di dalamnya terkait tunjangan, besaran gaji, jam kerja, waktu cuti dan aspek penting lainnya.

Kontrak kerja juga berfungsi untuk meminimalisir konflik dan perselisihan yang mungkin saja bisa terjadi, sehingga dapat menaikkan produktifitas dan kinerja

pegawai/karyawan (Jelatu & Jewaru, 2024). Selain itu dengan adanya kontrak kerja pihak pihak yang terlibat akan terikat pada aturan yang telah dibuat dan memberikan kedudukan hukum untuk kedua belah pihak.

c. Lembar Penilaian Kinerja

Lembaran ini dirancang dan bermanfaat untuk mengevaluasi pegawai/karyawan. Selain itu lembaran penilaian itu bermanfaat mencegah terjadinya miskomunikasi yang berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan. Dengan adanya lembaran ini dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan/pegawaisebab ada *feedback* atau umpan balik bagi karyawan /pegawai yang berprestasi.

Adapun item yang harus ada pada lembar penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Pengambilan data berdasarkan rekapitulasi presensi pegawai/karyawan pada 6 bulan pertama dengan ketentuan:
Nilai A = 4 jika kehadiran 91-100 %
Nilai B = 3 jika kehadiran 81-90 %
Nilai C = 2 jika kehadiran 71-80 %
Nilai D = 1 jika kehadirandibawah 70 %
- 2) Kedisiplinan Datang dan Pulang. Pengambilan data melalui rekapitulasi presensi pegawai pada 6 bulan pertama dengan ketentuan sebagai berikut:
Nilai A = 4 jika kedisiplinan 91-100%
Nilai B = 3 Jika kedisiplinan81- 90%
Nilai C = 2 Jika nilai kedisiplinan 71-80 %
Nilai D = 1 Jika nilai kedisiplinan di bawah 70 %
- 3) Taat Aturan Kerja.
Adapun indikator penilaian meliputi:
 - a) Selalu berseragam sesuai dengan ketentuan
 - b) Selalu bersepatu ketika hadir di sekolah
 - c) Selalu berpenampilan rapi.
 - d) Selalu mengikuti prosedur ketika ijin, atau sakit jika tidak masuk kerja.Cara Penilaian:
Nilai 4 = jika memiliki 4 indikator
Nilai 3 = jika memiliki 3 indikator
Nilai 2 = jika memiliki 2 indikator
Nilai 1 = jika memiliki 1 indikator
- 4) Memiliki Kelengkapan dan Program Kerja. Indikator penilaian:
 - a) Memiliki perencanaan kerja
 - b) Memiliki jadwal kerja
 - c) Memiliki perlengkapan kerja sendiri
 - d) Memiliki kelengkapan kerja sendiriCara Penilaian:
Nilai 4 = jika memiliki 4 indikator
Nilai 3 = jika memiliki 3 indikator
Nilai 2 = jika memiliki 2 indikator
Nilai 1 = jika memiliki 1 indikator

- 5) Pencapaian target kerja. Indikator Penilaian:
- Kesesuaian hasil pekerjaan dan instruksi
 - Ketepatan waktu dalam menunaikan tugasnya
 - Mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi sesuai tugasnya.
 - Mampu bekerja sama dengan orang lain dalam satu tim

Cara Penilaian:

Nilai 4 = jika memiliki 4 indikator

Nilai 3 = jika memiliki 3 indikator

Nilai 2 = jika memiliki 2 indikator

Nilai 1 = jika memiliki 1 indikator

- 6) Aktif mengikuti pembinaan dan rapat koordinasi

Nilai A = 4 jika kedisiplinan 91-100%

Nilai B = 3 Jika kedisiplinan 81- 90%

Nilai C = 2 Jika nilai kedisiplinan 71-80 %

Nilai D = 1 Jika nilai kedisiplinan di bawah 70 %

Pada dasarnya penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya membahas konsep penggajian yang diambil dari tela'ah tafsir surah Al-Qashash: 26-27, namun nilai lebihnya terletak pada penyajian strategi implementasinya pada praktik penggajian, sehingga dapat diterapkan. Meskipun studi terdahulu ada yang membahas surah al-Qashash ayat 26 tetapi lebih menekankan pada kriteria pegawai yang baik (U. A. Mustofa, 2015).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Al-Quran sebagai sumber hukum yang *syumul* memberikan arahan terkait konsep penggajian. Mengambil Pelajaran dari surat Al-Qashash: 26-27, dalam memberikan upah kerja perlu mempertimbangkan hal-hal penting yang menjadi aspek penentu pemberian gaji yang meliputi: a). Kinerja, b). Profesionalitas, c). Akad yang jelas dan transparan, yang mana besaran upah dan waktu penggajian telah tersebut pada saat awal akad, d). Kelayakan upah, dan e). Prinsip Keadilan. Adapun strategi implementasinya dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu 1) Membuat regulasi kepegawaian, 2) Kontrak kerja, 3) Lembar penilaian kinerja, yang masing-masingnya ada kriteria dan ketentuan penilaian dengan skor tertentu. Konsep yang dihasilkan dari tela'ah surah Al-Qashash: 26-27 terkait konsep penggajian ini disarankan untuk diimplementasikan pada praktik penggajian pegawai, karyawan di Lembaga-lembaga Pendidikan Islam karena telah dilengkapi dengan strategi implementasi pada pelaksanaannya. Selain itu, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti aspek lainnya, seperti kelayakan upah, pembayaran upah dengan barang dan seterusnya. Sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan konsep ekonomi syari'ah pada masalah penggajian yang dikaji dari ayat-ayat Al-Quran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*.
- Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 13–19. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.191>
- Al Fasiri, M. J. (2021). Penerapan Al Ijarah dalam Bermuamalah. *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 2(2), 236–247.
- As-Suyuthi, J., & Al-Mahalli, J. (2003). Tafsir Jalalain. *Surabaya: Imaratullah*.
- Barokah, E., Hendrianto, H., & Andriko, A. (2023). *Efektivitas Penetapan Upah Pekerja Buruh Tani Desa Tanah Abang dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Caniago, F. (2018). Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam. *Jurnal Textura*, 1(5), 39.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Indirwan, I., Wijaya, A., & Amalia, S. (2019). Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam pada UMKM Usaha Produksi Ikan Asin di Kecamatan Kota Bangun. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (Jiem)*, 4(1).
- Islami, I. A. (2020). *Penerapan Prinsip Keadilan terhadap Upah Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di Perusahaan Kerupuk UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)*. Iain Kediri. <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/2370>
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerjaa*. Amerta Media.
- Khotimah, H., & Efendi, I. (2021). Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam dan Barat. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 239–250. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.606>
- Maya, R. (2018). Pemikiran Al-Saâ€™Dâ€™ Tentang Kriteria Pegawai Profesional (Studi terhadap Qs Al-Qashash [28]: 26, Hadits-Hadits Terkait, dan Kajian Lainnya). *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(01), 1–24. <https://doi.org/10.30868/ad.v2i01.236>
- Mustofa, M. H., & Kelsaba, A. S. (2022). Nilai-Nilai Ekonomi Islam dalam Sistem Penggajian Karyawan. *Dirham: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 52–62. <https://doi.org/10.53990/dirham.v3i2.167>
- Mustofa, U. A. (2015). Pekerja yang Handal Menurut Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(03).
- Polem, T. R., Tarigan, A. A., & Nasution, M. S. A. (2024). Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas dengan Pemberian Upah yang Adil dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.21467>
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori Ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Purba, E., Purba, B., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V., Ginting, A. M., Silitonga, H. P., Fitrianna, N., Sn, A., & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/653>

- 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), 1528–1535.
- Rasad, A. (2023). Pelajaran Dari Qs. Ath-Thalaq Ayat 6: Ajaran Islam Menentukan Upah Buruh. *Jahe: Jurnal Ayat dan Hadits Ekonomi*, 1(2), 70–79.
- Rusdan, R. (2022). Prinsip-Prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian. *Jurnal El-Hikam*, 15(2), 207–237.
- Sampel, F. (2015). Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003. *Lex et Societatis*, 3(9). <https://doi.org/10.35796/les.v3i9.10171>
- Sugiarti, Y., Wadud, A., Apriyanto, S., & dan, D. (2015). Rancang Bangun Sistem Penggajian Guru Menggunakan Akad Ijarah pada SMK Salafiyah Syafi'iyah. *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 8(2), 1–10.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
