

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan adalah semua badan atau perusahaan yang memiliki kegiatan di bidang keuangan dengan melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama dalam membiayai investasi perusahaan. Lembaga keuangan syariah memiliki pengertian yang tidak jauh beda dengan pengertian lembaga keuangan konvensional yaitu lembaga yang dalam aktivitasnya baik menghimpun atau menyalurkan dana menggunakan prinsip syariah seperti jual beli, dan bagi hasil.¹

Lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia meliputi perbankan syariah, pasar modal syariah, serta keuangan syariah non bank.² Lembaga keuangan syariah menjadi alternatif yang dapat diambil oleh umat islam agar tidak terjerumus terhadap perkara yang di haramkan oleh syariat seperti halnya riba dan gharar baik itu bentuknya lembaga keuangan berbasis bank ataupun non-bank. lembaga keuangan berbasis bank ataupun non-bank juga mempunyai dua macam yaitu konvensional dan syariah. Termasuk contoh dari LKBB syariah adalah koperasi syariah.

¹ Darmawan dan Muhammad Iqbal Fasa, *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: UNY Press, 2020), 81-82.

² Fahadil Amin Al-Hasan, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Social Science education Journal* 3, no. 1 (Januari, 2016): 28-29, <http://dx.doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>.

Koperasi adalah suatu perkumpulan yang terdiri dari orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang sifatnya terbuka dan sukarela yang tujuannya untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya.³ Koperasi Syariah adalah badan usaha koperasi yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah.⁴

Koperasi Syariah Walisongo adalah sebuah lembaga keuangan non bank yang beralamat di Karang Penang Oloh Sampang dengan dua produk yang dijalankan yaitu koperasi pertokoan dan koperasi simpan pinjam. Salah satu faktor yang mendorong koperasi ini adalah manajemen sumber daya insani yang harus di kelola dengan baik oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (insani) merupakan salah satu yang mempelajari tentang cara-cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber daya insani juga diartikan sebagai suatu cara atau proses dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti : *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam suatu organisasi, atau fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia seperti proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi dan pencapaian produktif dari sumber daya organisasi yang lebih efektif dan efisien.⁵ Sedangkan menurut Gary Dessler manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi

³ Usman Moonti, *Bahan Ajar Mata Kuliah Dasar-dasar Koperasi* (Yogyakarta: Interpena, 2016), 12.

⁴ Idri, *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), 261.

⁵ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV. Irdh, 2019), 1-2.

karyawan, serta mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.⁶

Sumber daya insani sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sebagaimanapun kemajuan dari teknologi, manusia tetap menjadi faktor terpenting dalam kesuksesan dan kelancaran dari suatu organisasi. Sumber daya insani merupakan modal dasar bagi setiap organisasi. Tanpa sumber daya insani roda organisasi tidak dapat bergerak. Oleh karena itu, sumber daya insani dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik.⁷ Sumber daya insani merupakan modal (*human capital*) yang berperan lebih besar dari pada modal *finansial*. Karena keunggulan dari usahanya terpusat pada kinerja sumber daya insaninya.⁸ Semakin baik dan produktif kinerja sumber daya insaninya semakin unggul pula perusahaannya, begitu pula sebaliknya.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya insani, yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, sosial,⁹ dan memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan saran untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan salah satu caranya adalah melalui pengupahan (kompensasi).¹⁰

⁶ Sauhudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 2.

⁷ Yutisa Tricahyani, "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah", *Muslim Heritage* 3, no. 1 (Mei, 2018): 89, <http://https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v3i1.1277>.

⁸ Eka Tri Wahyuni, "Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan", *Baabu Al-Ilmi* 2, no. 1 (April, 2017): 141-142, <http://dx.doi.org/10.29300/ba.v2i1.1051>.

⁹ Rozalinda, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi pada Industri Perbankan Syariah", *Al Masraf* 1, no. 1 (Januari-Juni, 2016): 110, <http://dx.doi.org/10.15548/al-masraf.v1i1.28>.

¹⁰ Rio Haryo Wicaksono dkk., "Peran Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan", *Jurnal Sain dan Seni ITS* 6, no. 1 (tb, 2017): 79, <https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.22352>.

Pengupahan (komposisi) adalah bentuk imbal jasa yang diberikan oleh suatu institusi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pekerjaan mereka pada perusahaan dengan harapan pemberian kompensasi tersebut tenaga kerja dalam suatu perusahaan bisa lebih meningkatkan prestasi dan motivasi kerjanya baik penghargaan tersebut berupa finansial langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.¹¹

Sebenarnya pemberian upah dalam suatu perusahaan adalah menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja.¹²

Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa senang dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sebagaimana terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniyah dan rohaniyah, baik di dalam

¹¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 244.

¹² RA. Ritawati, "Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang", *I Finance* 1, no. 1 (Juli, 2015): 58, <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/I-Finance>.

maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹³

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Aqil Riyanto dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (upah) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan berdasarkan pangkat dan pekerjaan baik berupa finansial atau non-finansial akan membuat karyawan menjadi puas dan nyaman sehingga kinerja karyawan akan maksimal.¹⁴

Kesejahteraan sosial bagi para pekerja atau karyawan merupakan segala unsur yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau barang. Dengan begitu akan membentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan, membentuk kedisiplinan, dan moral seluruh karyawan. Para karyawan tentunya menginginkan kompensasi yang layak sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Oleh karena itu masalah kompensasi ini sangat sensitif bagi karyawan dan perusahaan. Para karyawan menuntut agar kompensasi yang diberikan bisa mencukupi keperluannya dan keluarganya ditengah mahalannya barang-barang pokok yang dibutuhkan, sedangkan perusahaan menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar karyawannya. Hal inilah yang menyebabkan kontradiksi sehingga terjadi friksi antara para karyawan dan perusahaan.¹⁵

¹³ Ibid., 59.

¹⁴ Mohammad Aqil Riyanto dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo, "Studi Meta Analisis: Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja", *Jurnal Syntax Admiration* 1, no. 3 (Juli, 2020): 191, <http://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/57>.

¹⁵ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani; Meneguhkan Nilai-nilai Islami dalam Sebuah Organisas* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 114-115.

Dalam Manajemen sumber daya insani jenis pengupahan ada 2 macam, yaitu pengupahan ekstrinsik dan pengupahan intrinsik. Pengupahan ekstrinsik adalah upah atau penghargaan yang sifatnya nyata dan berupa penghargaan finansial atau non-finansial seperti gaji pokok, penghasilan tidak tetap, dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan Pengupahan intrinsik adalah upah atau penghargaan yang berasal dari respon individu karyawan terhadap suatu pekerjaan, yaitu penghargaan yang berasal dari transaksi antara seorang individu dengan tugasnya tanpa campur tangan pihak lain. Biasanya penghargaan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena sudah menyelesaikan tugas yang cukup menantang.¹⁶

Secara garis besar pengupahan terbagi menjadi dua, yaitu pengupahan ekstrinsik dan pengupahan intrinsik. Pengupahan ekstrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang transtport, bonus-bonus, dan THR. Pemberian pengupahan untuk gaji pokok tetap mengacu pada profit yang dihasilkan oleh koperasi yang bisa dilihat dari SHU setelah RAT, dan standarisasi pengupahan koperasi-koperasi yang ada disekitar Karang Penang Oloh Sampang. Sistem penentuan besaran pengupahan dihitung berdasarkan kinerja dan kehadiran dari karyawan.¹⁷ Sedangkan pengupahan intrinsik berasal dari setiap individu karyawan, dalam artian pengupahan ini adalah penghargaan pada diri sendiri atas apa yang telah dilakukan seperti kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu masalah, dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang,

¹⁶ Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0* (Yogyakarta: Andi, 2020), 254-255.

¹⁷ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo, *Wawancara Langsung* (8 April 2021).

pertumbuhan pribadi dan keinginan untuk bekerja tanpa pengawasan ketat (otonomi).¹⁸

Dalam penelitian ini teori yang diambil adalah teori ekonomi islam tepatnya yang di kemukakan oleh Afzalur Rahman. Dalam pemikirannya tidak fokus pada pengupahan berdasarkan jasa saja, akan tetapi dia juga mengikutsertakan Keimanan/Kemanusiaan sebagai indikator laju upah. Menurutnya upah adalah harga yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam memproduksi sesuatu dari faktor-faktor produksi yang tersedia (imbalan).¹⁹ Pengupahan yang ideal menurut Afzalur Rahman adalah pengupahan yang bisa membuat para karyawan sejahtera dalam artian upah yang diberikan oleh perusahaan minimal bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan dengan tidak meninggalkan keimanan atau kemanusiaan sebagai indikator dari laju pengupahan. Sehingga Afzalur Rahman mengelompokkan pengupahan dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat upah minimum, tingkat upah maksimum, dan tingkat upah yang sebenarnya.²⁰

Afzalur Rahman berpendapat bahwa upah bukan hanya menjadi kewajiban pekerja dan majikan akan tetapi juga merupakan kewajiban Negara dalam menjaga kesejahteraan rakyatnya.²¹ Sehingga bentuk kepedulian Negara Indonesia terhadap sumber daya insani (pekerja) di Indonesia, maka pemerintah mengeluarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tepatnya pada pasal

¹⁸ Winda Sri Astuti, dkk., “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen* (Agustus, 2018): 34, , <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>.

¹⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), 361.

²⁰ *Ibid.*, 365-375.

²¹ *Ibid.*, 365.

88 sampai pasal 98 membahas tentang pengupahan.²² Selain itu pemerintah juga mengeluarkan PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan.²³

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lapangan dengan metode kualitatif dengan judul “SISTEM PENGUPAHAN SUMBER DAYA INSANI DI KOPERASI SYARIAH WALISONGO KARANG PENANG OLOH SAMPANG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas dapat di bentuk fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan ekstrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang?
2. Bagaimana sistem pengupahan intrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang?
3. Bagaimana Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam?

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (Jakarta: Negara Republik Indonesia, 2003), 23-26.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, (Jakarta: Negara Republik Indonesia, 2015).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini yang diharapkan adalah :

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan ekstrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan intrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.
3. Untuk mengetahui Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penulisan Skripsi ini berguna untuk mengembangkan ilmu ekonomi dalam pembahasan sistem pengupahan di lembaga keuangan syariah tepatnya di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam perspektif Ekonomi Islam.
2. Secara praktis Skripsi ini berguna :
 - a. Bagi Peneliti, dapat menambah pengalaman dan wawasan ilmu pengetahuan dan mengetahui sistem pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam perspektif Ekonomi Islam.

- b. Bagi Akademisi, dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan ruang lingkup yang lebih luas.
- c. Bagi Koperasi Syariah Walisongo, sebagai sumber informasi dan koreksi dalam penentuan pengupahan sumber daya insani agar selalu berjalan sesuai dengan prinsip ekonomi islam.
- d. Bagi Pembaca, dapat menambah ilmu pengetahuan atau informasi mengenai pembahasan sistem pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam perspektif Ekonomi Islam.

E. Definisi Istilah

Skripsi ini berjudul “Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Untuk menghindari kesalahfahaman mengenai judul yang diangkat, maka perlu kiranya penulis memberikan definisi istilah. Adapun definisi istilah dalam Skripsi ini adalah :

1. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan adalah suatu strategi atau kebijakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi atau upah kepada para karyawannya atas apa yang telah dilakukan dan di sumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan baik itu berupa pengupahan ekstrinsik seperti gaji, bonus, insentif dan lainnya ataupun berupa pengupahan intrinsik, seperti penghargaan atas terselesaikannya suatu pekerjaan yang

dianggap menantang, keinginan untuk bekerja tanpa pengawasan yang ketat (otonomi), dan sebagainya.

2. Sumber daya insani

Sumber daya insani adalah orang-orang atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan pemikiran ataupun melakukan suatu pekerjaan demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

3. Koperasi Syariah Walisongo

Koperasi Syariah Walisongo merupakan salah satu lembaga keuangan non-Bank. Koperasi Syariah Walisongo merupakan LKS yang menjadi tempat peneliti untuk meneliti, tepatnya di Karang Penang Oloh Sampang.

4. Perspektif Ekonomi Islam

Maksud dari Perspektif Ekonomi Islam adalah teori atau ilmu ekonomi islam yang membahas mengenai pengupahan sesuai dengan ajaran islam yang nantinya akan menjadi *grand theory* dalam menganalisis pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian secara empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan yang akan diteliti sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang di hadapi, serta di gunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Berikut ini beberapa penelitian terkait dengan Sistem pengupahan sumber daya insani:

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Mardiana dan Kadir Dina, yang berjudul “Sistem Pengupahan dalam Islam.” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara,

observasi dan dokumentasi kemudian data yang terkumpul selanjutnya di analisis dengan pola pikir induktif. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana sistem pengupahan yang di terapkan dalam sentra usaha batu bata di Kecamatan Limboto dan meninjaunya dari perspektif islam. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan sentra usaha batu bata di Kecamatan Limboto adalah sistem pengupahan yang diberikan di awal, hal itu tidak sesuai dengan hukum islam, karena seharusnya pekerja harus menunaikan kewajibannya setelah itu bisa menerima haknya (upah) dari pekerjaannya.²⁴

Penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Masruron, Huzaini, dan Surati tentang Sistim Pengupahan pada usaha Waralaba untuk kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram ditinjau dari perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan memperoleh data dari lapangan dan studi pustaka yang kemudian dibentuk uraian logis dan sistematis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian data yang terkumpul selanjutnya di analisis dengan pola pikir deduktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan pada usaha waralaba di Kota Mataram ditinjau dari perspektif Islam, dan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan pada usaha waralaba di Kota Mataram ditinjau dari perspektif Islam. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sistem pengupahan yang di terapkan menggunakan Upah Minimum Kota/Kabupaten di Nusa Tenggara Barat di nilai dari produktivitas, karir dan ketekunan dalam bekerja dan sistem

²⁴ Andi Mardiana dan Kadir Dina, "Sistem Pengupahan dalam Islam", *Gorontalo Development Review* 2, no. 1 (April, 2019).

pengupahan yang diterapkan di Usaha Waralaba sudah sesuai dengan syariat islam.²⁵

Penelitian yang dilakukan oleh M. Sahirul Alim dan Sri Herianingrum tentang Sistem pengupahan Outsourcing dalam perspektif islam (Studi kasus pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan studi literatur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan outsourcing pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya dalam perspektif islam dan dapat menjelaskan sistem pengupahan yang sesuai dengan syariah islam. Kesimpulan atau hasil dari penelitian ini adalah upah yang di tetapkan PT. Mahakam sudah sesuai dengan ajaran islam yang di dasarkan pada kelayakan upah dalam memenuhi kebutuhan. PT. Mahakan memang bukan perusahaan islam akan tetapi sistem pengupahannya sejalan dengan hukum islam.²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh M. Mabruri Faozi dan Putri Inggih Rahmiyanti tentang Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri perspektif ekonomi islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan penelitian terdahulu ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri

²⁵ Muhammad Masruron, dkk., "Sistim Pengupahan pada usaha Waralaba untuk kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram ditinjau dari perspektif Islam", *Tafaqquh: Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ahawl as Syahsiyah* 2, no. 2 (Desember, 2017).

²⁶ M. Sahirul Alim dan Sri Herianingrum, "Sistem pengupahan Outsourcing dalam perspektif islam (Studi kasus pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya)", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 5, no. 6 (Juni, 2018).

Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Kesimpulan atau hasil dari penelitian ini adalah sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.²⁷ Lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Andi Mardiana dan Kadir Dina	Sistem Pengupahan dalam Islam	Kualitatif	Sistem pengupahan yang diterapkan sentra usaha batu bata di Kecamatan Limboto adalah sistem pengupahan yang diberikan di awal, hal itu tidak sesuai dengan hukum islam, karena seharusnya pekerja harus menunaikan kewajibannya setelah itu bisa menerima haknya (upah) dari pekerjaannya.
Muhammad Masruron, Huzaini, dan Surati	Sistim Pengupahan pada usaha Waralaba untuk kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram ditinjau dari perspektif	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengupahan yang di terapkan menggunakan Upah Minimum Kota/Kabupaten di Nusa Tenggara Barat di nilai dari produktivitas, karir dan ketekunan dalam bekerja. 2. Sistem pengupahan yang diterapkan di Usaha Waralaba sudah sesuai dengan syariat islam dengan terpenuhinya syarat dan rukun

²⁷ M. Mabruzi Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam", *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (Mei, 2016).

	Islam		ja'alah/pengupahan secara islami.
M. Sahirul Alim dan Sri Herianingrum	Sistem pengupahan Outsourcing dalam perspektif islam (Studi kasus pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya).	Kualitatif	Sistem upah yang di tetapkan PT. Mahakam sudah sesuai dengan ajaran islam yang di dasarkan pada kelayakan upah dalam memenuhi kebutuhan.
M. Mabruri Faozi dan Putri Ingg Rahmiyanti	Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan sehingga jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. 2. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.