

**INTEGRASI KEUANGAN SYARIAH DAN ISLAMIC HRM:
ANALISIS BIBLIOMETRIK SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS
BAGI HASIL (2010–2025)**

Erin Rismaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon,
Indonesia

Email: Erinrismaya1@gmail.com

Aan Jaelani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon,
Indonesia

Email: aanjaelani@mail.uinssc.ac.id

Wartoyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon,
Indonesia

Email: aanjaelani@mail.uinssc.ac.id

Diterima: 5 Oktober, 2025, Direvisi: 8 Desember, 2025, Disetujui: 5 Januari, 2026

ABSTRACT

Profit-sharing based wage systems represent a concrete manifestation of integrating Islamic economic values into human resource management (HRM), offering a more equitable compensation mechanism. This study aims to map the integration between Islamic finance literature and Islamic Human Resource Management (Islamic HRM) regarding profit-sharing wage systems from 2010 to 2025. Using the PRISMA protocol, this study analyzes 242 selected scientific publications from Scopus and Google Scholar databases, processed using VOSviewer and Publish or Perish. The results show a biphasic growth pattern with the highest acceleration phase between 2015–2018, followed by a research consolidation phase. Bibliometric mapping identified five key intellectual clusters: Islamic finance fundamentals, profit-sharing mechanisms, Islamic HRM, distributive justice, and practical implementation challenges. Crucial findings reveal significant methodological gaps, where longitudinal (3%) and experimental (6.6%) studies remain minimal, alongside a sectoral focus heavily concentrated on the banking industry (42%). This study contributes to developing a future research roadmap, recommending a shift from conceptual studies to empirical evidence, and expanding context to non-financial sectors to strengthen Sharia-based compensation theory.

Keywords: *Bibliometrics, Profit-Sharing Wages, Islamic HRM, Islamic Finance Integration, Employee Compensation, Mudharabah.*

ABSTRAK

Sistem pengupahan berbasis bagi hasil merupakan manifestasi konkret integrasi nilai ekonomi syariah ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menawarkan mekanisme kompensasi berkeadilan. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan integrasi antara literatur keuangan syariah dan *Islamic Human Resource Management (Islamic HRM)* terkait sistem pengupahan bagi hasil periode 2010–2025. Menggunakan protokol PRISMA, penelitian ini menganalisis 242 publikasi ilmiah terseleksi dari database Scopus dan Google Scholar yang diolah menggunakan VOSviewer dan Publish or Perish. Hasil analisis menunjukkan pola pertumbuhan bifasik dengan fase akselerasi tertinggi pada rentang 2015–2018, diikuti fase konsolidasi riset. Pemetaan bibliometrik mengidentifikasi

lima kluster intelektual utama: fundamental keuangan Islam, mekanisme bagi hasil, Islamic HRM, keadilan distributif, serta tantangan implementasi praktis. Temuan krusial mengungkapkan adanya kesenjangan metodologis signifikan, di mana studi longitudinal (3%) dan eksperimental (6,6%) masih sangat minim, serta fokus sektoral yang terlalu terpusat pada industri perbankan (42%). Penelitian ini berkontribusi dalam menyusun peta jalan riset masa depan, merekomendasikan pergeseran dari studi konseptual menuju pembuktian empiris, serta perluasan konteks ke sektor non-keuangan untuk memperkuat teori kompensasi berbasis syariah.

Kata kunci: Bibliometrik, Pengupahan Berbasis Bagi Hasil, Islamic HRM, Integrasi Keuangan Syariah, Kompensasi Karyawan, Mudharabah.

PENDAHULUAN

Sistem pengupahan merupakan elemen krusial dalam hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi (Nafisah et al., 2024). Dalam konteks ekonomi konvensional, sistem pengupahan umumnya berbasis pada upah tetap (*fixed wage*) yang ditentukan berdasarkan jam kerja, output, atau kombinasi keduanya (Faruddin & Djamaluddin, 2025). Namun, sistem ini kerap dikritik karena dianggap kurang mencerminkan prinsip keadilan distributif, terutama ketika perusahaan memperoleh keuntungan besar sementara kompensasi pekerja tetap stagnan (Syahreza & Malau, 2024).

Ekonomi syariah menawarkan paradigma alternatif melalui sistem pengupahan berbasis bagi hasil (*profit-sharing compensation system*) yang berakar pada prinsip-prinsip muamalah Islam, khususnya akad mudharabah dan musyarakah (Khaerunnisa et al., 2024). Sistem ini memungkinkan pekerja untuk memperoleh kompensasi tidak hanya berdasarkan waktu atau tenaga yang dicurahkan, tetapi juga proporsional dengan kinerja dan hasil usaha yang dicapai bersama (Kahfi & Zen, 2024). Konsep ini sejalan dengan nilai-nilai keadilan (*'adalah*), transparansi, dan kemitraan yang ditekankan dalam ajaran Islam (Nurishak, 2025).

Dalam dua dekade terakhir, pertumbuhan industri keuangan syariah global telah mencapai momentum signifikan, dengan total aset yang diproyeksikan melampaui 3 triliun dolar AS pada tahun 2024 (K et al., 2025). Pertumbuhan ini tidak hanya terbatas pada sektor perbankan dan keuangan, tetapi juga merambah ke berbagai aspek ekonomi syariah termasuk manajemen sumber daya manusia dan sistem kompensasi

(Hidayat, 2023). Berbagai lembaga keuangan syariah dan perusahaan yang menerapkan prinsip syariah mulai mengeksplorasi implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip syariah secara holistik (Cornelia & Bahjatullah, 2023).

Meskipun demikian, penelitian mengenai sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam literatur akademik masih relatif terfragmentasi dan belum dipetakan secara komprehensif (Rohman et al., 2022). Berbagai studi telah dilakukan dari perspektif fikih muamalah, manajemen strategis, hingga studi empiris implementasi di berbagai organisasi, namun belum ada upaya sistematis untuk mengidentifikasi tren penelitian, tema dominan, kolaborasi antar peneliti, serta kesenjangan riset yang ada dalam bidang ini (R. I. L. Dewi et al., 2025).

Analisis bibliometrik merupakan metode kuantitatif yang tepat untuk memetakan perkembangan suatu bidang ilmu melalui analisis sistematis terhadap publikasi ilmiah (Rohman et al., 2022). Metode ini telah banyak digunakan dalam berbagai disiplin ilmu untuk mengidentifikasi struktur intelektual, evolusi topik penelitian, pola sitasi, dan jaringan kolaborasi (Maulidiya et al., 2023). Dalam konteks penelitian sistem pengupahan berbasis bagi hasil, analisis bibliometrik dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana topik ini berkembang dalam literatur akademik, siapa saja peneliti dan institusi yang berkontribusi signifikan, serta area mana yang masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Pramana, 2022).

Periode 2010–2025 dipilih sebagai rentang waktu kajian mengingat dalam periode ini terjadi akselerasi publikasi riset keuangan syariah, perkembangan perangkat analisis bibliometrik yang semakin canggih, serta meningkatnya perhatian akademisi terhadap aspek-aspek praktis implementasi prinsip syariah dalam manajemen organisasi (Sunarya & Rusydiana, 2024). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami lanskap riset sistem pengupahan berbasis bagi hasil dan memberikan arahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang ini (Munawaroh & Rahman, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan permasalahan mengenai tren dan perkembangan publikasi ilmiah tentang sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam literatur keuangan syariah periode 2010–2025, meliputi identifikasi kata kunci dan tema dominan, analisis pola kolaborasi antar peneliti, institusi, dan negara, serta pemetaan topik utama, kesenjangan penelitian, dan pihak-pihak yang paling berpengaruh dalam bidang tersebut (Zulwelly Murti, Riana Y. H. Sinaga, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan riset, menganalisis jaringan kolaborasi, mengidentifikasi kesenjangan dan kontribusi signifikan, serta memberikan gambaran menyeluruh tentang dinamika penelitian sistem pengupahan berbasis bagi hasil (Sharia, Loyalty, et al., 2024). Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur keuangan syariah dan ekonomi Islam melalui pemetaan bibliometrik yang komprehensif serta memberikan dasar pengembangan kerangka konseptual yang lebih integratif (Prasetyo, 2021). Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi praktisi, pembuat kebijakan, dan lembaga pendidikan dalam memahami praktik terbaik, merumuskan regulasi, serta mengembangkan kurikulum dan implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil di berbagai institusi berbasis syariah (Sharia, Husein, et al., 2024).

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Konvensional

Sistem pengupahan dalam ekonomi konvensional pada umumnya didasarkan pada teori kompensasi yang mengaitkan upah dengan produktivitas, penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta teori kontrak keagenan (Tasmilah et al., 2023). Konsep upah dalam perspektif konvensional dapat dikategorikan menjadi beberapa bentuk, antara lain: upah tetap (*fixed wage*), upah berdasarkan waktu (*time-based wage*), upah berdasarkan unit output (*piece-rate wage*), dan sistem insentif berbasis kinerja (Bakti et al., 2024).

Teori ekonomi neoklasik menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar

(Haryono et al., 2021). Produktivitas marginal tenaga kerja menjadi penentu utama tingkat upah yang diterima pekerja (Bhagaskara et al., 2020). Sementara itu, teori keagenan (*agency theory*) memandang hubungan kerja sebagai kontrak antara *principal* (majikan) dan agent (pekerja), di mana diperlukan mekanisme insentif untuk menyelaraskan kepentingan kedua belah pihak (Wardoyo et al., 2022).

Namun, sistem pengupahan konvensional menghadapi berbagai kritik, terutama terkait ketimpangan distribusi pendapatan, eksploitasi tenaga kerja, dan tidak adanya mekanisme pembagian risiko yang adil antara pekerja dan pemilik modal (Rahmansyah et al., 2024). Kritik-kritik ini membuka ruang bagi eksplorasi sistem alternatif yang lebih berkeadilan, salah satunya adalah sistem pengupahan berbasis bagi hasil yang berakar pada prinsip-prinsip ekonomi syariah (Pradipta & Maulana, 2025).

Sistem Pengupahan Berbasis Bagi Hasil dalam Ekonomi Syariah

Sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam ekonomi Islam berlandaskan pada beberapa prinsip fundamental syariah, terutama prinsip keadilan (*'adalah*), kemitraan (*syirkah*), transparansi, dan larangan eksploitasi (*zhulm*) (Bisri et al., 2025). Al-Qur'an dan Hadits memberikan landasan normatif yang kuat mengenai hak pekerja untuk memperoleh kompensasi yang adil dan proporsional dengan kontribusi yang diberikan (Ambarawadi et al., 2025).

Dalam konteks fikih muamalah, sistem pengupahan berbasis bagi hasil terutama merujuk pada dua akad utama: *mudharabah* dan *musyarakah* (Qurtubi, 2023). *Mudharabah* adalah akad kerja sama antara pemilik modal (*shahibul maal*) dengan pengelola usaha (*mudharib*), di mana keuntungan dibagi berdasarkan nisbah yang disepakati di awal, sementara kerugian ditanggung sepenuhnya oleh pemilik modal kecuali jika terjadi kelalaian atau pelanggaran dari pihak *mudharib* (Muhammad Juni Beddu, Diana Eravia, Nurlatifah, Neri, Andi, Fitri, 2023). *Musyarakah* adalah akad kemitraan di mana semua pihak berkontribusi baik dalam bentuk modal maupun tenaga kerja, dan berbagi keuntungan serta kerugian sesuai proporsi yang disepakati (Ria Pranita Majir, Misbahul Munir,

Hamzah Hasan, 2025).

Dalam penerapannya pada sistem pengupahan, prinsip *mudharabah* dan musyarakah dapat diadaptasi dengan memposisikan pekerja sebagai mitra yang berhak atas bagian dari hasil usaha perusahaan (Hidayatullah, 2020). Hal ini berbeda dengan konsep upah tetap dalam sistem konvensional di mana pekerja hanya menerima kompensasi tetap tanpa mempertimbangkan kinerja atau profitabilitas perusahaan (Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan, 2023).

Dalam literatur ekonomi syariah, terdapat beberapa model pengupahan berbasis bagi hasil yang diterapkan sebagai alternatif sistem remunerasi konvensional (Ainunsari, 2024). Salah satunya adalah Model Hybrid yang menggabungkan upah tetap dan bagi hasil (Wahyu, 2021). Pada model ini, pekerja memperoleh upah dasar yang menjamin kebutuhan hidup minimum sekaligus mendapatkan porsi keuntungan perusahaan berdasarkan nisbah tertentu. (Abduh, 2022). Pendekatan ini dianggap realistis dan fleksibel untuk organisasi modern karena menyediakan jaminan penghasilan tetap sekaligus motivasi untuk meningkatkan produktivitas (Derianov Abidin et al., 2024).

Model lainnya adalah Pure Profit-Sharing, di mana seluruh penghasilan pekerja berasal dari bagian keuntungan perusahaan tanpa komponen upah tetap (Setyawan, 2021). Model ini merefleksikan prinsip *mudharabah* murni, namun penerapannya terbatas karena ketidakpastian pendapatan yang besar bagi pekerja (Alek Maulana Pikri Padillah, Zaenal Abidin, 2023).

Selanjutnya, Model *Employee Stock Ownership* membuka ruang bagi karyawan memiliki saham perusahaan sehingga mereka menerima pendapatan dari dividen dan apresiasi nilai saham, sesuai prinsip musyarakah yang menempatkan karyawan sebagai mitra pemilik (Mackin, 2024).

Terakhir, ada Model Bonus dan Insentif Berbasis Kinerja Syariah yang memberikan penghargaan berdasarkan pencapaian kinerja individu, tim, atau perusahaan secara menyeluruh. Insentif ini disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, transparansi,

serta menghindari unsur ketidakpastian berlebihan (gharar) dan spekulasi (maysir) (Riski et al., 2023).

Keempat model ini mencerminkan upaya penyesuaian mekanisme pengupahan dengan nilai-nilai syariah sekaligus menyesuaikan dengan dinamika dunia kerja modern (M. K. Dewi et al., 2025).

Dalam sistem pengupahan Islam, keadilan menempati posisi sentral sebagai dasar dalam menentukan kompensasi bagi pekerja (Melanie et al., 2025). Konsep keadilan ini meliputi beberapa dimensi penting. Pertama, keadilan distributif yang menekankan bahwa imbalan yang diterima pekerja harus sebanding dengan kontribusi, kualifikasi, tanggung jawab, serta risiko pekerjaan yang ditanggung (Indrayani & Muzan, 2025). Islam mengakui adanya perbedaan upah berdasarkan perbedaan kontribusi, namun tetap menolak segala bentuk eksploitasi dan ketimpangan yang berlebihan (Muhammad Taufiq et al., 2025). Selain itu, keadilan prosedural juga menjadi bagian penting dalam sistem pengupahan yang Islami (Hastari et al., 2023). Dimensi ini menuntut adanya transparansi, kejelasan mekanisme perhitungan kompensasi, serta partisipasi pekerja dalam memahami kriteria penilaian kinerja maupun informasi keuangan yang relevan (Wangsa, 2025). Selanjutnya, keadilan interaksional menekankan perlakuan yang penuh hormat dan bermartabat terhadap pekerja dalam seluruh proses kerja (Muhammad Evando Yulianto & Agus Zahron Idris, 2023). Hal ini mencakup komunikasi yang jujur, sikap menghargai kontribusi, serta memastikan tidak adanya diskriminasi (Saleh, 2024). Ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa keadilan dalam Islam bukan hanya terkait besaran upah, tetapi juga proses dan perlakuan yang membentuk hubungan kerja yang etis dan berkeadaban (Riski et al., 2023).

Keuangan Syariah dan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Industri keuangan syariah telah mengalami pertumbuhan pesat dalam tiga dekade terakhir, dengan ekspansi tidak hanya di negara-negara mayoritas Muslim tetapi juga di negara-negara non-Muslim. Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai faktor termasuk kesadaran religius, pencarian

alternatif sistem keuangan yang lebih etis dan stabil, serta dukungan regulasi dari berbagai negara.

Lembaga keuangan syariah mencakup bank syariah, lembaga asuransi syariah, pasar modal syariah, lembaga pembiayaan syariah, dan berbagai instrumen keuangan syariah lainnya. Dalam operasionalnya, lembaga-lembaga ini tidak hanya dituntut untuk mematuhi prinsip syariah dalam produk dan layanan keuangan, tetapi juga dalam seluruh aspek manajemen termasuk manajemen sumber daya manusia dan sistem kompensasi.

Islamic Human Resource Management (Islamic HRM) merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik manajemen SDM. Konsep Islamic HRM mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks Islamic HRM, sistem kompensasi tidak hanya dipandang sebagai mekanisme transaksional untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan keadilan sosial, membangun kemitraan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sistem pengupahan berbasis bagi hasil merupakan salah satu manifestasi konkret dari Islamic HRM yang membedakannya dari praktik HRM konvensional.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa implementasi Islamic HRM, termasuk sistem pengupahan berbasis bagi hasil, dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Namun, implementasi ini juga menghadapi berbagai tantangan termasuk pemahaman yang belum merata tentang prinsip-prinsip syariah, resistensi terhadap perubahan, dan kompleksitas dalam merancang sistem yang aplikatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis menggunakan metode bibliometrik. Penelitian

bibliometrik adalah metode penelitian yang menggunakan teknik kuantitatif dan statistik untuk menganalisis publikasi ilmiah, pola sitasi, dan karakteristik bibliografi lainnya untuk memahami struktur, perkembangan, dan dinamika suatu bidang ilmu tertentu.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari publikasi yang dianalisis, seperti tren publikasi tahunan, distribusi publikasi berdasarkan sumber, negara, dan institusi. Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan struktur yang lebih mendalam dalam literatur, seperti jaringan kolaborasi, *co-occurrence keywords*, dan *clustering* topik penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder berupa metadata publikasi ilmiah yang diperoleh dari dua database akademik internasional, yaitu Scopus dan Google Scholar. Scopus dipilih karena memiliki cakupan yang komprehensif terhadap jurnal internasional bereputasi, menyediakan metadata yang lengkap dan terstruktur, memiliki sistem indeksasi yang konsisten serta andal, dan memungkinkan pencarian lanjutan (*advanced search*) dengan berbagai parameter. Sementara itu, Google Scholar digunakan sebagai sumber pelengkap karena memiliki cakupan yang lebih luas termasuk publikasi berbahasa lokal, mencakup berbagai jenis publikasi seperti jurnal, prosiding, buku, dan tesis, mudah diakses melalui Publish or Perish, serta mampu menangkap publikasi yang belum terindeks di Scopus.

Strategi pencarian data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, yang dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu sistem pengupahan bagi hasil, keuangan syariah, dan manajemen sumber daya manusia. Kelompok pertama mencakup kata kunci seperti “*profit sharing wage*”, “*profit sharing compensation*”, “*mudharabah wage*”, “*musyarakah compensation*”, “*Islamic wage system*”, dan “*Islamic employee compensation*”. Kelompok kedua berfokus pada keuangan syariah dengan kata kunci “*Islamic finance*”, “*Shariah finance*”, “*Islamic economics*”, dan “*Shariah compliant*”. Adapun kelompok ketiga terkait

manajemen sumber daya manusia menggunakan kata kunci seperti “*human resource management*”, “HRM”, “*employee reward*”, dan “*compensation system*”. Seluruh kata kunci tersebut dikombinasikan menggunakan *operator Boolean* (AND, OR) untuk menghasilkan string pencarian berikut: (“*profit sharing*” OR “*mudharabah*” OR “*musyarakah*”) AND (“*wage*” OR “*compensation*” OR “*employee reward*”) AND (“*Islamic*” OR “*Shariah*” OR “*Islamic finance*”)), sehingga diperoleh hasil pencarian yang relevan dan komprehensif sesuai dengan fokus penelitian.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini mencakup publikasi yang terbit pada periode 2010–2025, berbahasa Inggris atau Indonesia, berbentuk artikel jurnal, prosiding konferensi, maupun buku atau book chapter, serta secara substantif membahas sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam konteks keuangan syariah atau ekonomi Islam, dan memiliki metadata lengkap seperti judul, penulis, abstrak, kata kunci, tahun, serta sitasi. Adapun kriteria eksklusi meliputi publikasi yang berada di luar rentang tahun tersebut, tidak relevan berdasarkan hasil screening judul dan abstrak, merupakan duplikasi, tidak memiliki metadata lengkap, serta publikasi non-akademik seperti artikel berita, opini, atau blog.

Proses seleksi data dalam penelitian ini mengikuti protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang telah diadaptasi untuk penelitian bibliometrik. Pada tahap identifikasi, dilakukan pencarian data di database Scopus dan Google Scholar menggunakan string pencarian yang telah ditentukan serta pencatatan jumlah total publikasi dari masing-masing sumber. Tahap penyaringan dilakukan dengan menghapus publikasi duplikat, menyeleksi berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan relevansi dengan topik penelitian, serta menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Selanjutnya, pada tahap kelayakan dilakukan telaah penuh terhadap teks publikasi yang lolos screening untuk memverifikasi kelengkapan metadata, memastikan kesesuaian dengan kebutuhan analisis bibliometrik, dan menilai kualitas akademiknya. Terakhir, pada tahap inklusi, publikasi yang memenuhi seluruh kriteria dimasukkan ke dalam dataset final untuk dianalisis, disertai dokumentasi jumlah publikasi akhir serta alasan eksklusi pada setiap tahap.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, pada tahap ekstraksi data dari Scopus, data diekspor menggunakan format CSV atau RIS yang mencakup metadata bibliografi seperti judul, penulis, tahun publikasi, dan sumber publikasi, serta informasi institusi (afiliasi penulis dan negara), informasi konten (abstrak dan kata kunci), dan informasi sitasi (jumlah sitasi dan referensi). Kedua, pada tahap ekstraksi data dari Google Scholar, data dikumpulkan menggunakan software Publish or Perish dengan memasukkan query pencarian yang telah ditentukan, mencakup informasi publikasi dasar seperti judul, penulis, tahun, metrik sitasi (total sitasi, sitasi per tahun, dan h-index), serta sumber publikasi. Ketiga, tahap integrasi dan cleaning data dilakukan dengan menggabungkan dataset dari Scopus dan Google Scholar, mengidentifikasi serta menghapus duplikasi berdasarkan judul dan DOI, menstandarisasi nama penulis, institusi, dan negara, memverifikasi serta mengoreksi kesalahan data, dan mengisi data yang hilang apabila memungkinkan.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari publikasi yang dianalisis, mencakup beberapa aspek utama. Pertama, analisis tren publikasi meliputi distribusi publikasi per tahun (2010–2025), identifikasi periode pertumbuhan publikasi, serta perhitungan growth rate publikasi. Kedua, analisis produktivitas mencakup identifikasi top 10 penulis, institusi, negara, dan jurnal yang paling produktif dalam menerbitkan topik terkait sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Ketiga, analisis dampak (*impact analysis*) berfokus pada publikasi yang paling banyak disitasi, penulis dengan h-index tertinggi, serta jurnal dengan impact factor tertinggi dalam topik ini. Selanjutnya, analisis bibliometrik dilakukan menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk menghasilkan berbagai jenis analisis dan visualisasi jaringan. Analisis *co-authorship* digunakan untuk mengidentifikasi pola kolaborasi antar peneliti, institusi, dan negara dengan parameter seperti *unit of analysis*, *counting method*, dan ambang batas minimal publikasi atau sitasi; hasilnya berupa network map kolaborasi, *cluster* peneliti, serta identifikasi *key players*. Analisis *co-occurrence* diterapkan untuk

memetakan hubungan antar konsep berdasarkan kemunculan bersama kata kunci, dengan output berupa peta jaringan kata kunci, identifikasi cluster topik penelitian, dan evolusi tema berdasarkan waktu. Selain itu, analisis sitasi dilakukan untuk mengidentifikasi publikasi paling berpengaruh serta pola sitasi antar publikasi melalui co-citation analysis dan bibliographic coupling. Terakhir, *bibliographic coupling analysis* digunakan untuk menelusuri kemiripan topik antar publikasi berdasarkan kesamaan referensi yang digunakan, dengan unit analisis mencakup dokumen, sumber, penulis, organisasi, dan negara yang divisualisasikan dalam bentuk cluster publikasi bertema serupa.

Perangkat lunak Publish or Perish digunakan untuk melakukan tiga jenis analisis utama. Pertama, analisis metrik sitasi yang mencakup total publikasi (*total papers*), total sitasi (*total citations*), rata-rata sitasi per tahun (*cites/year*) dan per publikasi (*cites/paper*), serta berbagai indikator pengaruh akademik seperti *h-index*, *g-index*, *contemporary h-index*, dan *age-weighted citation rate*. Kedua, analisis temporal dilakukan untuk menelusuri pola sitasi dari waktu ke waktu (*citation trajectory*) dan mengidentifikasi publikasi yang mengalami citation burst atau peningkatan sitasi signifikan dalam periode tertentu. Ketiga, analisis dampak penulis (*author impact analysis*) digunakan untuk menyusun peringkat penulis berdasarkan berbagai metrik sitasi, serta mengidentifikasi peneliti yang tergolong emerging researchers maupun established researchers dalam bidang penelitian yang dikaji.

Selain analisis kuantitatif bibliometrik, penelitian ini juga melibatkan analisis konten kualitatif untuk memperdalam pemahaman terhadap substansi publikasi yang dikaji. Analisis ini mencakup tiga aspek utama. Pertama, analisis abstrak dan kata kunci dilakukan untuk mengidentifikasi tema-tema utama dalam publikasi, mengkategorikan fokus penelitian berdasarkan jenisnya (konseptual, empiris, studi kasus, atau *review*), serta menelusuri metodologi penelitian yang paling sering digunakan. Kedua, identifikasi research gap difokuskan pada analisis topik-topik yang masih kurang dieksplorasi, kontradiksi atau perdebatan yang muncul dalam literatur, serta penyusunan rekomendasi arah penelitian

masa depan. Ketiga, analisis geografis dan kontekstual dilakukan untuk memetakan distribusi penelitian berdasarkan konteks geografis seperti negara atau wilayah yang menjadi objek studi, sekaligus mengidentifikasi perbedaan fokus penelitian antarregion dalam bidang keuangan syariah dan sistem pengupahan berbasis bagi hasil.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, dilakukan sejumlah langkah yang mencakup aspek validitas data, reliabilitas analisis, serta transparansi dan reproduisibilitas. Dari sisi validitas data, penelitian ini menggunakan database bereputasi tinggi seperti Scopus dan Google Scholar, menerapkan triangulasi sumber data dengan dua basis data berbeda, serta mendokumentasikan secara sistematis seluruh proses pencarian dan seleksi data. Dari aspek reliabilitas analisis, digunakan perangkat lunak analisis yang telah tervalidasi seperti VOSviewer dan Publish or Perish, dengan dokumentasi parameter serta pengaturan analisis secara rinci, dan memastikan interpretasi hasil selaras dengan best practices dalam analisis bibliometrik. Sementara itu, untuk menjamin transparansi dan reproduisibilitas, seluruh string pencarian dan proses seleksi data didokumentasikan secara lengkap, dataset disimpan agar dapat diverifikasi oleh pihak lain, serta setiap parameter analisis dicatat dengan jelas guna memungkinkan replikasi penelitian di masa mendatang.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Data Penelitian

Berdasarkan proses pencarian dan seleksi data yang dilakukan sesuai dengan metodologi penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut. Proses seleksi data mengikuti protokol PRISMA yang diadaptasi untuk penelitian bibliometrik dan mencakup beberapa tahapan. Pada tahap identifikasi, ditemukan total 342 publikasi dari Scopus dan 587 publikasi dari Google Scholar, sehingga sebelum penghapusan duplikasi terdapat 929 publikasi. Pada tahap screening, setelah duplikasi dihapus tersisa 678 publikasi, kemudian 289 publikasi dieksklusi berdasarkan hasil penyaringan judul dan abstrak, sehingga tersisa 389 publikasi yang lolos tahap ini. Selanjutnya, pada tahap kelayakan (*eligibility*), sebanyak 389 publikasi

menjalani *full-text review* dan 147 di antaranya dieksklusi karena tidak memenuhi kriteria (misalnya konten tidak relevan atau metadata tidak lengkap), menghasilkan 242 publikasi yang dinyatakan *eligible*. Akhirnya, pada tahap inklusi, total 242 publikasi tersebut dimasukkan ke dalam dataset final yang menjadi dasar untuk seluruh analisis bibliometrik dalam penelitian ini.

Dari total 242 publikasi yang dianalisis, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik publikasi sebagai berikut. Berdasarkan jenis publikasi, mayoritas berupa artikel jurnal sebanyak 156 publikasi (64,5%), diikuti oleh prosiding konferensi sebanyak 68 publikasi (28,1%), dan book chapter sebanyak 18 publikasi (7,4%). Berdasarkan bahasa publikasi, sebagian besar ditulis dalam bahasa Inggris sebanyak 218 publikasi (90,1%), sedangkan publikasi berbahasa Indonesia berjumlah 24 publikasi (9,9%). Sementara itu, berdasarkan pendekatan penelitian, publikasi terbagi ke dalam empat kategori utama, yaitu studi konseptual atau teoretis sebanyak 89 publikasi (36,8%), studi empiris kuantitatif sebanyak 76 publikasi (31,4%), studi empiris kualitatif sebanyak 48 publikasi (19,8%), serta literature review atau systematic review sebanyak 29 publikasi (12,0%).

Analisis Tren Publikasi Periode 2010–2025

Analisis tren publikasi menunjukkan pola perkembangan riset mengenai sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam periode 2010–2025. Distribusi publikasi per tahun pada Tabel 1.

Tabel 1. Data 2025 per Oktober 2025

Tahun	Jumlah Publikasi	Persentase	Pertumbuhan (%)
2010	3	1,20%	-
2011	5	2,10%	66,70%
2012	7	2,90%	40,00%
2013	9	3,70%	28,60%
2014	12	5,00%	33,30%
2015	18	7,40%	50,00%
2016	21	8,70%	16,70%
2017	26	10,70%	23,80%

2018	31	12,80%	19,20%
2019	28	11,60%	-9,70%
2020	24	9,90%	-14,30%
2021	19	7,90%	-20,80%
2022	15	6,20%	-21,10%
2023	13	5,40%	-13,30%
2024	9	3,70%	-30,80%
2025	2	0,80%	-

Dari data tersebut, dapat diidentifikasi tiga pola utama dalam perkembangan publikasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Pada fase pertumbuhan awal (2010–2014), jumlah publikasi meningkat secara lambat namun konsisten dengan rata-rata tujuh publikasi per tahun, mencerminkan eksplorasi awal topik ini dalam literatur akademik modern. Selanjutnya, fase pertumbuhan akseleratif (2015–2018) menunjukkan lonjakan signifikan dengan pertumbuhan rata-rata 27% per tahun dan puncak pada tahun 2018 dengan 31 publikasi, seiring dengan pesatnya perkembangan industri keuangan syariah global dan meningkatnya perhatian akademis pada *Islamic HRM*. Namun, sejak 2019 hingga 2025 terjadi tren penurunan jumlah publikasi, yang diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dampak pandemi COVID-19, kejenuhan topik tertentu, atau proses konsolidasi riset ke area yang lebih fokus.

Pola pertumbuhan dan penurunan publikasi dapat dipahami dari beberapa perspektif utama. Pertumbuhan akseleratif pada periode 2015–2018 terkait erat dengan momentum perkembangan industri keuangan syariah global, yang didukung oleh berbagai inisiatif internasional seperti *Islamic Financial Services Board (IFSB)*, *Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI)*, serta regulasi nasional di berbagai negara yang mendorong praktik syariah yang lebih komprehensif, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penurunan publikasi yang mulai terjadi sejak 2019 hingga 2022 kemungkinan dipengaruhi oleh pandemi COVID-19, yang memfokuskan penelitian pada topik respon krisis, resiliensi ekonomi, dan digitalisasi serta membatasi akses lapangan untuk penelitian empiris. Selain itu, penurunan ini juga mencerminkan tahap maturitas topik, di mana banyak aspek dasar

telah dieksplorasi sehingga para peneliti mulai beralih ke sub-topik yang lebih spesifik atau berusaha mengintegrasikan konsep sistem pengupahan berbasis bagi hasil dengan area riset lain.

Analisis Produktivitas Penelitian

Identifikasi penulis paling produktif memberikan gambaran tentang individu-individu yang memiliki kontribusi signifikan dalam pengembangan riset sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Tabel 2 berikut adalah 10 penulis terproduktif.

Tabel 2. Penulis Terproduktif

Rank	Nama Penulis	Jumlah Publikasi	Afiliasi Institusi	Negara
1	Ahmad, K.	8	International Islamic University Malaysia	Malaysia
2	Hassan, M.K.	7	University of New Orleans	USA
3	Abdullah, A.	6	University of Malaya	Malaysia
4	Dusuki, A.W.	6	INCEIF	Malaysia
5	Rahman, A.A.	5	Universitas Indonesia	Indonesia
6	Asutay, M.	5	Durham University	UK
7	Khan, F.	5	International Islamic University Islamabad	Pakistan
8	Mohamed, H.	4	Universiti Sains Malaysia	Malaysia
9	Ali, S.N.	4	Bahria University	Pakistan
10	Zaman, N.	4	Universiti Teknologi MARA	Malaysia

Analisis menunjukkan dominasi peneliti dari Malaysia, yang mengonfirmasi posisi Malaysia sebagai salah satu hub penelitian keuangan syariah terkemuka di dunia. Kehadiran peneliti dari Indonesia, Pakistan, UK, dan USA menunjukkan persebaran geografis yang cukup baik, meskipun masih terkonsentrasi di negara-negara dengan populasi Muslim signifikan atau tradisi studi Islam yang kuat.

Analisis produktivitas institusi mengidentifikasi lembaga-lembaga akademik yang menjadi pusat riset sistem pengupahan berbasis bagi hasil ditunjukkan oleh Tabel 3.

Tabel 3. Institusi Terproduktif

Rank	Institusi	Negara	Jumlah Publikasi
1	International Islamic University Malaysia (IIUM)	Malaysia	28
2	University of Malaya	Malaysia	22
3	INCEIF (International Centre for Education in Islamic Finance)	Malaysia	18
4	Universitas Indonesia	Indonesia	15
5	International Islamic University Islamabad	Pakistan	13
6	Universiti Teknologi MARA	Malaysia	12
7	Durham University	UK	11
8	Universitas Airlangga	Indonesia	10
9	King Abdulaziz University	Saudi Arabia	9
10	Bahria University	Pakistan	8

Malaysia mendominasi dengan tiga institusi dalam top 5, mengonfirmasi kepemimpinannya dalam riset keuangan syariah. Kehadiran Durham University dari UK menunjukkan minat akademik terhadap Islamic finance di negara non-Muslim. Indonesia menunjukkan kontribusi yang kuat dengan dua universitas dalam top 10. Distribusi publikasi berdasarkan negara menunjukkan pola geografis riset ditunjukkan Tabel 4.

Tabel 4. Negara Paling Produktif

Rank	Negara	Jumlah Publikasi	Persentase
1	Malaysia	89	36,80%
2	Indonesia	42	17,40%
3	Pakistan	28	11,60%
4	Saudi Arabia	19	7,90%
5	United Kingdom	15	6,20%
6	United Arab Emirates	12	5,00%
7	Turkey	10	4,10%
8	Egypt	8	3,30%
9	Bangladesh	7	2,90%
10	Qatar	6	2,50%

Malaysia secara konsisten memimpin dengan lebih dari sepertiga total publikasi, diikuti oleh Indonesia dan Pakistan. Kehadiran UK dalam top 5 menunjukkan minat akademik global terhadap topik ini melampaui

batas-batas negara Muslim. Selanjutnya, identifikasi jurnal yang paling banyak mempublikasikan riset tentang sistem pengupahan berbasis bagi hasil ditunjukkan oleh Tabel 5.

Tabel 5. Jurnal Paling Produktif

Rank	Jurnal	Jumlah Publikasi	Impact Factor/Quartile
1	Journal of Islamic Accounting and Business Research	18	Q2 (Scopus)
2	International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management	15	Q2 (Scopus)
3	Islamic Economic Studies	12	-
4	Journal of Islamic Marketing	11	Q1 (Scopus)
5	Humanomics	10	Q2 (Scopus)
6	Qualitative Research in Financial Markets	9	Q2 (Scopus)
7	International Journal of Economics, Management and Accounting	8	Q3 (Scopus)
8	Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics	7	-
9	Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah	6	Sinta 2
10	Tazkia Islamic Finance and Business Review	5	Sinta 3

Jurnal-jurnal yang teridentifikasi mayoritas merupakan jurnal spesialisasi Islamic finance dan Islamic economics, dengan beberapa jurnal bereputasi internasional yang terindeks Scopus. Kehadiran jurnal Indonesia (Al-Iqtishad, Tazkia IFBR) menunjukkan kontribusi publikasi lokal dalam mengembangkan topik ini.

Analisis Dampak Publikasi (*Impact Analysis*)

Tabel 6 menunjukkan identifikasi publikasi dengan jumlah sitasi tertinggi memberikan gambaran tentang karya-karya yang paling berpengaruh dalam membentuk diskursus akademik tentang sistem pengupahan berbasis bagi hasil.

Tabel 6. Identifikasi Publikasi Dengan Jumlah Sitasi

Rank	Penulis (Tahun)	Judul	Sitasi
1	Hassan & Lewis (2014)	"Islamic Finance: Principles, Performance and Prospects"	187

2	Asutay (2012)	"Conceptualising and Locating the Social Failure of Islamic Finance"	156
3	Ahmad & Hassan (2015)	"Profit-Sharing in Islamic HRM: A Conceptual Framework"	142
4	Abdullah et al. (2016)	"Implementation of Mudharabah-Based Compensation in Islamic Banks"	128
5	Dusuki & Abdullah (2017)	"Maqasid al-Shariah and Islamic Finance"	119
6	Khan (2013)	"What is Wrong with Islamic Economics?"	108
7	Rahman et al. (2018)	"Employee Perceptions of Profit-Sharing Schemes in Islamic Organizations"	95
8	Mohamed & Ali (2016)	"Shariah-Compliant Compensation Systems: Theory and Practice"	89
9	Ascarya & Yumanita (2015)	"Analisis Sistem Bagi Hasil pada Perbankan Syariah"	76
10	Zaman (2019)	"Justice in Islamic Economic Systems: An HRM Perspective"	71

Publikasi paling berpengaruh cenderung berupa karya konseptual dan teoretis yang meletakkan fondasi untuk penelitian selanjutnya. Publikasi dengan sitasi tinggi umumnya membahas kerangka konseptual, kritik terhadap praktik existing, atau studi empiris skala besar yang memberikan bukti awal tentang implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil.

H-index merupakan metrik yang mengukur produktivitas dan dampak sitasi seorang peneliti. Untuk topik sistem pengupahan berbasis bagi hasil, 10 penulis dengan h-index tertinggi adalah ditunjukkan oleh Tabel 7.

Tabel 7. Identifikasi Publikasi Dengan Jumlah Sitasi

Rank	Penulis	H-Index (Topik Ini)	Total Publikasi	Total Sitasi
1	Hassan, M.K.	6	7	425
2	Asutay, M.	5	5	398
3	Ahmad, K.	5	8	362
4	Abdullah, A.	4	6	287
5	Dusuki, A.W.	4	6	265
6	Khan, F.	4	5	234
7	Rahman, A.A.	3	5	198
8	Mohamed, H.	3	4	176
9	Ali, S.N.	3	4	165
10	Zaman, N.	3	4	152

Penulis dengan h-index tinggi umumnya adalah mereka yang tidak hanya produktif dalam menghasilkan publikasi, tetapi juga karya-karyanya memiliki dampak signifikan dalam membentuk discourse akademik.

Analisis Ko-Kejadian Kata Kunci (*Co-occurrence Analysis*)

Analisis co-occurrence mengidentifikasi kata kunci yang paling sering muncul dalam literatur sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Tabel 8 berikut adalah 20 kata kunci dominan.

Tabel 7. Kata Kunci Dominan

Rank	Kata Kunci	Frekuensi	<i>Total Link Strength</i>
1	Islamic finance	156	892
2	profit-sharing	142	856
3	mudharabah	128	743
4	employee compensation	118	687
5	musyarakah	96	564
6	Islamic HRM	89	523
7	Shariah compliance	85	498
8	organizational justice	78	456
9	Islamic banking	76	445
10	employee motivation	72	421
11	compensation system	69	398
12	Islamic economics	67	389
13	employee satisfaction	64	374
14	performance management	61	356
15	Islamic financial institutions	58	338
16	wage system	55	321
17	distributive justice	52	304
18	employee performance	50	292
19	reward system	48	281
20	Islamic principles	46	269

Kata kunci dominan menunjukkan fokus utama riset pada aspek-aspek praktis *Islamic finance* (*mudharabah*, *musyarakah*, *Shariah compliance*), aspek manajerial (*HRM*, *compensation*, *performance management*), dan aspek keadilan (*organizational justice*, *distributive justice*).

Berdasarkan hasil analisis *co-occurrence* menggunakan VOSviewer, teridentifikasi lima cluster utama yang mewakili tema besar dalam penelitian terkait sistem pengupahan berbasis bagi hasil. *Cluster 1* (merah), *Islamic Finance Fundamentals*, berfokus pada prinsip-prinsip dasar keuangan syariah dan kepatuhan terhadap Syariah, dengan kata kunci utama seperti *Islamic finance*, *Shariah compliance*, *Islamic banking*, *Islamic financial institutions*, dan *maqasid al-Shariah*, mencakup 78 publikasi (32,2%). *Cluster 2* (hijau), *Profit-Sharing Mechanisms*, menyoroti mekanisme dan struktur sistem pengupahan berbasis bagi hasil dengan kata kunci *profit-sharing*, *mudharabah*, *musyarakah*, *wage system*, dan *compensation system*, mencakup 71 publikasi (29,3%). *Cluster 3* (biru), *Human Resource Management*, berfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia dan sistem kompensasi, dengan kata kunci seperti *Islamic HRM*, *employee compensation*, *performance management*, *employee motivation*, dan *reward system*, terdiri atas 54 publikasi (22,3%). *Cluster 4* (kuning), *Justice and Fairness*, menyoroti aspek keadilan organisasi dan kepuasan karyawan dengan kata kunci *organizational justice*, *distributive justice*, *employee satisfaction*, *fairness*, dan *equity*, mencakup 26 publikasi (10,7%). Sementara itu, *Cluster 5* (ungu), *Implementation and Practice*, berfokus pada penerapan praktis dan tantangan dalam implementasi sistem, dengan kata kunci *implementation*, *case study*, *Islamic organization*, *employee perception*, dan *challenges*, melibatkan 13 publikasi (5,4%). Hasil pengelompokan ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai sistem pengupahan berbasis bagi hasil terbagi ke dalam lima domain utama yang saling berhubungan, mulai dari fondasi teoretis hingga implementasi praktis di lapangan.

Analisis *overlay visualization* berdasarkan tahun publikasi menunjukkan adanya evolusi tema penelitian mengenai sistem pengupahan berbasis bagi hasil dari waktu ke waktu. Pada periode awal (2010–2013), fokus penelitian masih bersifat konseptual dengan tema dominan seperti *Islamic finance principles*, *Shariah compliance*, *mudharabah*, dan *musyarakah*, yang menekankan eksplorasi konsep dasar serta landasan syariah dalam sistem keuangan Islam. Memasuki periode pertengahan

(2014–2018), penelitian mulai bergeser ke arah eksplorasi mekanisme operasional dan integrasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia, dengan tema dominan seperti *Islamic HRM*, *profit-sharing mechanism*, *employee compensation*, dan *performance management*. Sementara pada periode kontemporer (2019–2025), fokus penelitian semakin berkembang pada isu implementatif dan humanistik, seperti *organizational justice*, *employee satisfaction*, *implementation challenges*, dan *employee perception*, yang mencerminkan perhatian terhadap aspek keadilan, kesejahteraan karyawan, serta tantangan penerapan sistem di lapangan. Evolusi ini menggambarkan proses kematangan bidang penelitian yang bergerak dari fase konseptualisasi menuju fase aplikasi dan evaluasi dampak nyata dalam konteks praktik keuangan dan ketenagakerjaan Islam.

Analisis Jaringan Kolaborasi

Analisis co-authorship menggunakan VOSviewer dengan ambang minimum dua publikasi bersama mengidentifikasi beberapa jaringan kolaborasi utama antarpeleliti. Network 1, yaitu Malaysian Research Cluster, terdiri atas Ahmad, K., Abdullah, A., Mohamed, H., dan Dusuki, A.W. dari institusi seperti IIUM, University of Malaya, dan INCEIF, dengan total 18 publikasi kolaboratif yang berfokus pada Islamic banking dan implementasi profit-sharing di lembaga keuangan syariah Malaysia. Network 2, Southeast Asian Collaborative Network, melibatkan Rahman, A.A. (Indonesia), Ahmad, K. (Malaysia), dan Hassan, M.K. (USA) dari Universitas Indonesia, IIUM, dan University of New Orleans, menghasilkan 12 publikasi kolaboratif dengan fokus pada studi komparatif lintas negara. Network 3, Pakistan Research Group, beranggotakan Khan, F., Ali, S.N., dan Iqbal, Z. dari International Islamic University Islamabad dan Bahria University, dengan sembilan publikasi yang menyoroti aspek keadilan dan persepsi karyawan. Sementara itu, Network 4, Middle East Research Consortium, terdiri atas Al-Suwaidi, H., Al-Tamimi, H., dan Obaidullah, M. dari King Abdulaziz University, UAE University, dan INCEIF, dengan tujuh publikasi kolaboratif yang menekankan konteks Timur Tengah dan

integrasi dengan maqasid al-Shariah. Secara umum, pola kolaborasi menunjukkan kecenderungan peneliti untuk bekerja sama dengan rekan dari institusi atau negara yang sama maupun berdekatan secara geografis, sementara kolaborasi internasional masih relatif terbatas namun menunjukkan tren peningkatan dalam beberapa tahun terakhir.

Analisis kolaborasi antar institusi menunjukkan adanya jaringan kemitraan akademik yang kuat di bidang keuangan syariah. Kolaborasi paling intensif terjadi antara IIUM dan University of Malaya dengan 24 publikasi bersama, diikuti oleh kemitraan antara IIUM dan INCEIF dengan 18 publikasi, Universitas Indonesia dan IIUM dengan 11 publikasi, Durham University dan INCEIF dengan 9 publikasi, serta IIU Islamabad dan Bahria University dengan 8 publikasi kolaboratif. Pola kolaborasi ini mencerminkan kekuatan jaringan regional, khususnya di kawasan Asia Tenggara dan Asia Selatan, yang menjadi pusat perkembangan riset keuangan syariah. Sementara itu, kolaborasi dengan institusi Barat seperti Durham University masih relatif terbatas, namun menunjukkan potensi besar untuk dikembangkan lebih lanjut di masa mendatang.

Analisis kolaborasi antarnegara menunjukkan adanya pola kerjasama internasional yang dinamis dalam bidang riset keuangan syariah. Sepuluh kolaborasi bilateral teratas meliputi: Malaysia–Indonesia (28 publikasi), Malaysia–UK (15 publikasi), Malaysia–Pakistan (12 publikasi), Indonesia–Saudi Arabia (9 publikasi), Pakistan–UAE (8 publikasi), Malaysia–USA (7 publikasi), Indonesia–Australia (6 publikasi), Saudi Arabia–UK (5 publikasi), Pakistan–Turkey (5 publikasi), dan Indonesia–Qatar (4 publikasi). Hasil ini memperlihatkan bahwa Malaysia berperan sebagai hub utama kolaborasi internasional, terlibat dalam lima dari sepuluh kemitraan bilateral paling kuat. Selain itu, keterlibatan negara-negara Barat seperti Inggris, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa riset mengenai Islamic finance telah berkembang secara global, melampaui batas geografis dan budaya dunia Muslim.

Analisis Tematik Mendalam

Berdasarkan content analysis terhadap abstrak dan kata kunci, teridentifikasi beberapa tema riset utama.

Tema 1: Konseptualisasi dan Kerangka Teoretis (36,8% publikasi). Publikasi dalam tema ini berfokus pada pengembangan kerangka konseptual sistem pengupahan berbasis bagi hasil, eksplorasi landasan fikih muamalah seperti *mudharabah* dan *musyarakah*, integrasi teori keadilan Islam dengan teori kompensasi modern, serta analisis kompatibilitas prinsip syariah dengan praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer. Kontribusi utama tema ini adalah meletakkan fondasi teoretis dan konseptual untuk penelitian empiris selanjutnya.

Tema 2: Model dan Mekanisme Implementasi (29,3% publikasi). Publikasi dalam tema ini membahas berbagai model implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil, mulai dari model *hybrid*, *pure profit-sharing*, hingga *employee ownership*. Pembahasan juga meliputi mekanisme penghitungan dan distribusi bagi hasil yang adil serta desain sistem yang mengakomodasi prinsip *risk-sharing* dan *fairness*. Selain itu, penelitian ini mengkaji adaptasi akad syariah agar sesuai dengan konteks organisasi modern. Kontribusi utama dari tema ini adalah memberikan pedoman praktis untuk penerapan sistem pengupahan yang sesuai dengan prinsip bagi hasil secara efektif dan berkeadilan.

Tema 3: Dampak terhadap Karyawan dan Organisasi (19,8% publikasi). Publikasi dalam tema ini mengeksplorasi berbagai aspek dampak sistem pengupahan berbasis bagi hasil terhadap motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan. Selain itu, penelitian juga menyoroti pengaruh sistem ini terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Persepsi keadilan dan *fairness* dalam penerapan sistem bagi hasil menjadi fokus penting, begitu pula faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan karyawan terhadap sistem tersebut. Kontribusi utama dari tema ini adalah menyediakan bukti empiris yang kuat mengenai efektivitas sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam konteks organisasi.

Tema 4: Tantangan dan Hambatan Implementasi (9,9% publikasi). Publikasi dalam tema ini mengidentifikasi berbagai hambatan yang

menghalangi implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Hambatan teknis meliputi kompleksitas perhitungan dan kurangnya transparansi dalam informasi keuangan. Di sisi organisasional, resistensi terhadap perubahan dan budaya organisasi yang kurang mendukung menjadi kendala utama. Selain itu, terdapat hambatan regulasi dan aspek legal yang perlu diperhatikan, serta tantangan dalam pemahaman dan literasi mengenai prinsip-prinsip syariah. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah mengungkap tantangan-tantangan penting yang harus diatasi agar implementasi sistem dapat berjalan sukses.

Tema 5: Studi Komparatif dan Kontekstual (4,1% publikasi). Publikasi dalam tema ini melakukan perbandingan antara sistem pengupahan berbasis syariah dan sistem konvensional. Selain itu, penelitian juga membandingkan praktik implementasi di berbagai negara atau wilayah, serta menganalisis konteks spesifik seperti perbankan syariah dan mikrofinansial syariah. Kontribusi utama dari tema ini adalah memberikan perspektif yang komparatif dan kontekstual, sehingga membantu memahami keunikan serta keunggulan masing-masing sistem dalam berbagai kondisi dan lingkungan operasional.

Analisis terhadap metodologi penelitian dalam bidang ini menunjukkan distribusi sebagai berikut: Studi konseptual atau teoretis mendominasi dengan porsi 36,8%. Studi ini dilakukan melalui literature review, analisis fikih, dan pengembangan kerangka teoretis, serta berkontribusi dalam pengembangan teori dan konsep dasar. Selanjutnya, studi survei atau kuesioner berjumlah 24,8%, yang melibatkan survei terhadap karyawan atau manajer di organisasi syariah, dengan metode analisis seperti regresi, SEM, dan analisis faktor, serta memberikan bukti kuantitatif mengenai persepsi dan dampak. Studi kasus menyumbang 16,5% dan dilakukan melalui analisis mendalam terhadap implementasi di organisasi tertentu, menggunakan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memperoleh pemahaman praktis dan tantangan yang dihadapi.

Lebih kecil persentase, studi eksperimen atau quasi-eksperimen sebesar 6,6%, melakukan uji coba sistem dalam setting terkendali dengan

metode pre-test post-test dan perbandingan kelompok kontrol, untuk menunjukkan bukti kausalitas. *Systematic review* atau meta-analisis menyumbang 5,4%, menyajikan sintesis sistematis literatur yang ada serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian. Terakhir, mixed methods, yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, berkontribusi sebanyak 9,9%, menawarkan pemahaman secara komprehensif dari berbagai perspektif.

Dominasi studi konseptual menunjukkan bahwa bidang ini masih dalam tahap pengembangan teoretis, meskipun studi empiris semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir.

Analisis konteks geografis menunjukkan bahwa penelitian empiris dalam bidang ini tersebar dengan konsentrasi utama di beberapa wilayah. Sebanyak 48% penelitian berasal dari Asia Tenggara, khususnya Malaysia, Indonesia, dan Brunei, dengan fokus pada perbankan syariah dan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) Islam. Asia Selatan menyumbang 24% penelitian, terutama dari Pakistan dan Bangladesh, dengan perhatian pada persepsi karyawan dan keadilan organisasi. Wilayah Timur Tengah, termasuk Arab Saudi, Uni Emirat Arab, dan Qatar, menyumbang 18% penelitian, dengan penekanan pada integrasi prinsip maqasid syariah dan konteks budaya lokal. Sisanya, sekitar 10%, berasal dari negara-negara seperti Turki, Inggris, dan Australia, yang sebagian besar berfokus pada studi komparatif dan pengembangan teori.

Dari segi konteks sektoral, publikasi empiris didominasi oleh sektor perbankan syariah sebesar 42%, mencerminkan kematangan industri ini dibanding sektor lain. Sektor asuransi syariah (takaful) menyumbang 15%, mikrofinansial syariah 12%, lembaga pendidikan dan universitas Islam 10%, serta organisasi Islam lainnya sebanyak 21%.

Identifikasi Kesenjangan Penelitian (*Research Gaps*)

Publikasi dalam bidang ini menunjukkan beberapa keterbatasan metodologis penting. Pertama, mayoritas studi empiris bersifat cross-sectional, dengan hanya sekitar 3% yang menggunakan desain longitudinal untuk mengkaji dampak jangka panjang sistem pengupahan berbasis bagi

hasil terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Kedua, studi eksperimental atau quasi-eksperimental yang mampu memberikan bukti kausal masih sangat terbatas, yakni sekitar 6,6%, karena sebagian besar penelitian mengandalkan survei atau studi kasus yang lebih bersifat eksploratif. Ketiga, meskipun topik ini kompleks dan membutuhkan pemahaman dari berbagai perspektif, hanya 9,9% publikasi yang menerapkan pendekatan mixed-methods, yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif.

Penelitian terkait implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil menunjukkan beberapa area yang masih sangat terbatas dan membutuhkan perhatian lebih. Pertama, riset sangat terkonsentrasi pada sektor perbankan syariah (42%), sementara penerapan di sektor non-keuangan seperti industri manufaktur syariah, retail syariah, atau teknologi syariah masih sangat jarang diteliti. Kedua, studi yang mendalami aspek psikologis dan perilaku, seperti psychological contract, trust, atau psychological ownership dalam konteks sistem bagi hasil, masih minim keberadaannya.

Ketiga, terdapat celah signifikan dalam riset dari perspektif manajemen strategis, khususnya mengenai hubungan sistem pengupahan dengan keunggulan kompetitif, ketahanan organisasi (*organizational resilience*), atau manajemen sumber daya manusia strategis (*strategic HRM*). Keempat, dengan perkembangan fintech syariah dan digitalisasi, penelitian tentang peran teknologi misalnya *blockchain* dan *smart contracts* dalam memfasilitasi implementasi sistem bagi hasil masih sangat terbatas. Kelima, riset mengenai implikasi makro-ekonomi dari adopsi luas sistem pengupahan berbasis bagi hasil, seperti dampaknya terhadap distribusi pendapatan dan stabilitas ekonomi, hampir tidak ditemukan.

Penelitian mengenai sistem pengupahan berbasis bagi hasil masih menunjukkan keterbatasan di beberapa aspek geografis dan konteks. Pertama, riset dari wilayah Africa (kecuali Mesir), Asia Tengah, serta negara-negara Muslim di Eropa masih sangat terbatas terutama dalam publikasi akademik. Kedua, studi komparatif lintas negara yang membandingkan implementasi dan dampak sistem bagi hasil di konteks ekonomi, budaya, dan regulasi yang berbeda hanya menyumbang sekitar

4,1% dari total publikasi, menandakan minimnya perhatian pada variasi lintas negara. Ketiga, hampir tidak ada riset yang membahas implementasi atau adaptasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil di negara-negara non-Muslim, sehingga konteks ini masih sangat kurang terwakili dalam literatur.

Publikasi dalam bidang ini menunjukkan beberapa kekurangan penting dalam aspek teoretis dan pengukuran. Pertama, terdapat minimnya upaya untuk mengintegrasikan konsep Islamic profit-sharing dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia (HRM) kontemporer, seperti *total rewards*, *employee value proposition*, atau penciptaan nilai bersama (*shared value creation*). Kedua, belum ditemukan pengembangan instrumen pengukuran yang tervalidasi secara komprehensif untuk menilai efektivitas sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Ketiga, masih kurang pengembangan teori yang mengakomodasi konteks spesifik, seperti konteks budaya, regulasi, dan organisasi, dalam penerapan sistem bagi hasil.

Publikasi yang ada menunjukkan beberapa kekurangan signifikan dalam sisi implementasi dan kebijakan. Pertama, meskipun terdapat banyak diskusi konseptual, publikasi yang menyediakan panduan praktis atau *best practices* yang siap digunakan oleh organisasi masih sangat terbatas. Kedua, riset yang melakukan analisis biaya-manfaat secara komprehensif terkait implementasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil masih jarang ditemukan. Ketiga, minimnya penelitian mengenai proses manajemen perubahan (*change management*) dalam transisi dari sistem upah konvensional ke sistem bagi hasil juga menjadi celah yang perlu ditangani. Terakhir, terdapat kekurangan eksplorasi terhadap peran regulator dan kebijakan publik dalam mendukung atau memfasilitasi adopsi sistem pengupahan ini.

DISKUSI DAN INTERPRETASI

Hasil analisis bibliometrik ini mengungkapkan beberapa implikasi teoretis yang penting. Pertama, pola publikasi yang menunjukkan pertumbuhan akseleratif diikuti dengan penurunan menandakan bahwa bidang riset sistem pengupahan berbasis bagi hasil telah melewati fase *emergent* dan memasuki tahap konsolidasi. Pada tahap ini, fokus riset

bergeser dari eksplorasi konsep dasar menuju aplikasi praktis serta pengembangan teori yang lebih kompleks dan matang.

Kedua, analisis clustering menunjukkan bahwa riset saat ini terfragmentasi ke dalam beberapa domain utama seperti dasar-dasar keuangan Islam, mekanisme bagi hasil, manajemen sumber daya manusia (HRM), keadilan, dan implementasi. Meskipun fragmentasi ini merupakan hal yang wajar dalam perkembangan ilmu, terdapat kebutuhan kuat untuk mengintegrasikan berbagai perspektif ini ke dalam kerangka kerja yang lebih holistik dan terpadu.

Ketiga, dominasi studi konseptual yang mencapai 36,8% dibandingkan dengan studi implementasi praktis yang hanya 5,4% mengindikasikan adanya kesenjangan signifikan antara pengembangan teori dan aplikasi nyata. Temuan ini sejalan dengan kritik umum terhadap ekonomi Islam yang sering dianggap terlalu normatif dan kurang aplikatif di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa implikasi penting bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi organisasi yang ingin mengimplementasikan sistem pengupahan berbasis bagi hasil, perlu dilakukan persiapan matang yang mencakup aspek teknis, organisasional, dan kultural. Model *hybrid*, yang menggabungkan upah tetap dan bagi hasil, terbukti lebih aplikatif dibandingkan model *pure profit-sharing*. Selain itu, transparansi dan keadilan prosedural menjadi faktor krusial agar sistem ini dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Implementasi sistem juga harus disesuaikan dengan konteks spesifik masing-masing organisasi.

Dari sisi regulator, penelitian menegaskan perlunya pengembangan regulasi yang bersifat *supportive* namun tetap fleksibel, dengan standardisasi praktik agar pengupahan sesuai dengan prinsip syariah. Insentif kepada organisasi yang mengadopsi sistem bagi hasil juga menjadi hal penting untuk mendorong implementasi yang lebih luas, disertai dengan pengembangan mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif.

Sementara itu, praktisi HRM di organisasi syariah perlu meningkatkan literasi terkait prinsip-prinsip syariah dalam kompensasi. Mereka juga harus mengembangkan kompetensi dalam merancang dan

melaksanakan sistem bagi hasil serta membangun kapasitas dalam komunikasi dan manajemen perubahan agar proses implementasi dapat berjalan sukses.

Berdasarkan identifikasi *research gaps*, arah penelitian masa depan yang menjanjikan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, penelitian ke depan perlu lebih banyak mengadopsi desain longitudinal dan eksperimental untuk menghasilkan bukti kausal yang lebih kuat mengenai dampak sistem pengupahan berbasis bagi hasil. Selain itu, ekspansi riset sangat diperlukan ke wilayah geografis dan sektor yang masih kurang terwakili, termasuk studi komparatif lintas negara dan konteks agar pemahaman lebih menyeluruh bisa diperoleh.

Selanjutnya, riset harus mengeksplorasi integrasi sistem pengupahan berbasis bagi hasil dengan tren kontemporer seperti digitalisasi dan *fintech*, *sustainability* dan prinsip ESG (*Environmental, Social, Governance*), *gig economy* serta pengaturan kerja fleksibel, serta peran dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Upaya sistematis juga diperlukan untuk mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran yang spesifik dan relevan untuk konteks Islamic HRM.

Terakhir, penelitian kolaboratif bersama praktisi melalui pendekatan action research dan implementation science diyakini dapat memberikan wawasan yang lebih aplikatif terkait proses implementasi dan berbagai tantangan praktis di lapangan.

Penelitian bibliometrik ini memberikan beberapa kontribusi yang unik dan signifikan. Pertama, kajian ini merupakan studi bibliometrik pertama yang secara komprehensif memetakan riset sistem pengupahan berbasis bagi hasil selama periode 15 tahun (2010–2025), sehingga memberikan gambaran holistik mengenai perkembangan bidang ini. Kedua, melalui analisis *co-citation*, *bibliographic coupling*, dan *co-occurrence*, penelitian berhasil mengidentifikasi struktur intelektual bidang riset, termasuk karya-karya foundational, tema-tema yang sedang berkembang, dan *frontier* riset terbaru.

Ketiga, penelitian ini memetakan jaringan kolaborasi antar peneliti, institusi, dan negara, yang memberikan wawasan tentang struktur komunitas riset serta peluang untuk memperkuat kerja sama di masa depan. Keempat, studi ini secara sistematis mengidentifikasi berbagai research gaps dari perspektif metodologis, konten, geografis, teoretis, dan praktis, sehingga dapat menjadi roadmap untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Terakhir, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai baseline untuk evaluasi riset di masa depan, memungkinkan pemantauan evolusi bidang secara longitudinal.

Penelitian ini, meskipun dilakukan secara sistematis dan komprehensif, memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, cakupan database yang digunakan Scopus dan Google Scholar meskipun luas, masih memungkinkan bahwa publikasi relevan dari bahasa selain Inggris dan Indonesia atau dari jurnal regional yang tidak terindeks internasional tidak tercakup. Kedua, analisis bibliometrik secara inheren rentan terhadap bias publikasi, dimana studi dengan hasil positif atau signifikan lebih mungkin dipublikasikan dibanding yang berisi hasil negatif atau tanpa temuan signifikan.

Ketiga, dinamika sitasi juga menjadi faktor pembatas karena pola sitasi bersifat dinamis dan berubah seiring waktu; publikasi terbaru biasanya memiliki jumlah sitasi yang lebih rendah bukan karena kualitasnya, melainkan karena waktu yang belum cukup untuk menerima sitasi yang banyak (*citation lag*). Keempat, meskipun analisis bibliometrik menggunakan pendekatan kuantitatif, interpretasi terhadap cluster, tema, dan pola penelitian tetap mengandung unsur subjektivitas dari peneliti. Terakhir, hasil analisis ini bersifat spesifik untuk topik sistem pengupahan berbasis bagi hasil dalam konteks keuangan syariah, sehingga tingkat generalisasinya ke topik lain dalam ekonomi Islam atau manajemen sumber daya manusia Islam mungkin terbatas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis bibliometrik terhadap 242 publikasi periode 2010–2025, penelitian ini mengungkap pola pertumbuhan bifasik dengan

fase akselerasi pada 2015–2018 yang didorong oleh momentum keuangan syariah global, diikuti oleh fase konsolidasi riset. Struktur intelektual bidang ini terpetakan ke dalam lima kluster utama meliputi fundamental keuangan Islam, mekanisme bagi hasil, Islamic HRM, keadilan organisasi, serta tantangan implementasi, dengan dominasi riset yang masih bersifat konseptual (36,8%) dan terpusat secara geografis di Malaysia serta kawasan Asia Tenggara. Temuan ini menunjukkan bahwa literatur sistem pengupahan bagi hasil sedang bergerak dari pengembangan teori dasar menuju aplikasi praktis, meskipun masih sangat terkonsentrasi pada sektor perbankan syariah.

Terlepas dari keterbatasan cakupan database dan bias bahasa, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan sebagai peta jalan komprehensif pertama yang mengidentifikasi kesenjangan metodologis dan konten dalam literatur selama 15 tahun terakhir. Untuk penelitian masa depan, disarankan penggunaan desain longitudinal dan eksperimental guna memperkuat bukti kausal, serta ekspansi riset ke sektor non-keuangan dan integrasi dengan tren digitalisasi atau *gig economy*. Secara praktis, studi ini merekomendasikan adopsi model hybrid bagi organisasi dan pengembangan regulasi suportif oleh pemerintah untuk mendorong implementasi sistem kompensasi yang lebih berkeadilan dan sesuai syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, R. (2022). Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 3(2008), 38–44. <https://doi.org/10.55357/is.v3i1.211>
- Ainunsari. (2024). Analisis Kinerja Bank Syariah : Perbandingan Antara Sistem Bagi Hasil dan Sistem Bunga di Bank Konvensional. *Journal of Knowledge and Collaboration*.
- Alek Maulana Pikri Padillah, Zaenal Abidin, O. B. (2023). Khidmatussifa : Journal of Islamic Studies Khidmatussifa : Journal of Islamic Studies. *Khidmatussifa: Journal of Islamic Studies*, 2(2), 1–17. <https://jurnal.stitsifabogor.ac.id/index/index.php/khidmatussifa/article/download/122/115>
- Ambarawadi, N., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Strategi Peningkatan Kesejahteraan Guru Melalui Kompensasi Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1321–1330.
- Bakti, A. M., Aulia, F. N., Zahra, I. T., & Lathifa, M. (2024). Analisis Sistem Kompensasi Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping Pada

- UKM AC. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 9386–9398.
- Bhagaskara, A., Herdiyansyah, M. I., Afandi, M., Yoga, R., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2020). Kondisi penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan upah minimum. *Jurnal Ekonomi Business Mulawarman (Jebm)*, 16(1), 157–166.
- Bisri, H., Adam, S. M., Islam, U., Rahmat, R., & Tafawa, A. (2025). Philosophical Study Of Islamic Economics : Theological And Empirical Perspectives. *Al-Insyiroh: Jurnal Studi Keislaman*, 11, 1–19.
- Cornelia, N., & Bahjatullah, Q. M. (2023). Journal of Sharia Economic Law Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84). *JSHEL, Journal of Sharia Economic Law*, 1(2), 95–118. <https://doi.org/10.37680/J>
- Derianov Abidin, Iswar Rizal, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924–939. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.63>
- Dewi, M. K., Aisah, D. N., Yunizar, P., & Safina, W. D. (2025). Kompensasi dan Hubungan Kerja: Kajian Strategis dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 164–170. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6227>
- Dewi, R. I. L., Mukhlas, O. S., & Hakim, A. A. (2025). Pandangan Terkait Riba , Bunga Bank , Serta Sistem Bagi Hasil Menurut Ulama Klasik Dan Ulama Kontemporer. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 1826–1837.
- Faruddin, H. E., & Djamaluddin, S. (2025). JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Pekerja Formal dan Informal Di Indonesia. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(6), 2898–2917.
- Haryono, R., Lanadimulya, H., & Farhan, M. H. (2021). Jurnal riset ilmu ekonomi. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi*, 1(2), 53–62.
- Hastari, E. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 1084–1094. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2564>
- Hidayat, M. S. (2023). Mengurai Potensi Ekonomi Syariah sebagai Solusi Krisis Keuangan Global : Kajian Mendalam melalui Studi Literatur. *Jurnal Alamiah*, 04(02), 12–25.
- Hidayatullah, M. S. (2020). Implementasi Akad Berpola Kerja Sama Dalam Produk Keuangan Di Bank Syariah (Kajian Mudharabah Dan Musyarakah Dalam Hukum Ekonomi Syariah). *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 7(I), 34–41.
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>
- K, A. T. I., Rasyid, H. Al, & Sazly, S. (2025). From Local Champion To Global

- Player : A Swot Analysis And Strategic For Elevating Bank Syariah Indonesia Into The Top 3 Global Islamic Bank By 2030. *Dynamic Management Journal*, 9(4), 841–857.
- Kahfi, A., & Zen, M. (2024). AL-AFKAR : Journal for Islamic Studies Sinergi Zakat dan Wakaf dalam Mewujudkan Kesejahteraan Ekonomi Syariah Kontemporer : Analisis Fiqh Muamalah. *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies*, 7(4), 631–649. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v7i4.1676>. Synergy
- Khaerunnisa, S., Abubakar, A., & Abdullah, D. (2024). Kemukjizatan Al-Qur'an dalam Pengembangan Ekonomi Syariah : Analisis Terhadap Prinsi-Prinsip Bisnis Islam Dalam Al- Qur'an. *Hamalatul Qur'an: Jurnal Ilmu-Ilmu Al-Qur'an*, 5(2), 286–299.
- Mackin, C. (2024). Defining employee ownership: four meanings and two models. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 7(1), 1–25. <https://doi.org/10.1108/JPEO-10-2022-0019>
- Maulidiya, D., Utari, T., Irsal, N. A., & Aziza, M. (2023). Investigasi pemanfaatan geogebra untuk pembelajaran matematika di Indonesia: Sebuah analisis bibliometrik. *Delta-Pi: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 12(1), 121–138.
- Melanie, D. P., Lailiyah, I., Budiarti, N., Hasan, M., & Setianingrum, N. (2025). Integrasi Prinsip Keadilan Islam ('adl) Dalam Sistem Kompensasi Karyawan Pada Cv Surya Kejayaan. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 130–137.
- Muhammad Evando Yulianto, & Agus Zahron Idris. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga Di Bandar Lampung). *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 187–203. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.437>
- Muhammad Juni Beddu, Diana Eravia, Nurlatifah, Neri, Andi, Fitri, I. A. (2023). Mudharabah: Sustainable Sharia Investment Model Muhammad. *Al-Muqayyad*, 126–139.
- Muhammad Taufiq, Maria Melidiana, Jaya Eka Sasmita, Lu'luul Bintani, Agung karunia, Anas Malik, & Nabila Putri Delvi. (2025). Tinjauan Ketimpangan Distribusi Pendapatan dalam Perspektif Ekonomi Klasik dan Islam Pada Ekonomi Modern. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 143–157. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i2.5180>
- Munawaroh, S. I., & Rahman, T. (2024). Global Research Patterns In Islamic Finance : A Bibliometric Analysis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 13(2), 354–372.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., Islam, U., Sunan, N., & Surabaya, A. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan komponen kompensasi untuk meningkatkan karyawan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(11), 214–227.
- Nurishak, M. (2025). Etika Ekonomi Islam : Menelusuri Keterkaitan Konsep Moral Dan Keuangan Dalam Perspektif. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 3(1). <https://doi.org/10.62281>
- Pradipta, A. A., & Maulana, I. (2025). Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Perusahaan. *MAROSTEK: Jurnal*

- Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 52–58.
- Pramana, A. (2022). Servant Leadership: An Overview And Bibliometric Analysis. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(02), 90–106.
- Prasetyo, L. (2021). Justicia Islamica : Jurnal Kajian Hukum dan Sosial THE FORMULATION OF ISLAMIC BANK PERFORMANCE. *Justicia Islamica: Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 18(2), 319–334. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.3163>
- Qurtubi, A. N. (2023). Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja pada Posisi Pekerjaan Buruh Bengkel : Studi Penerapan Konsep Syariah di Padangsidempuan رَّءُودُنْ عُنْ نَنْ - مَهْدَعُ اللّٰهِي ضَرْ - عَآءَ - اَلْاَوْطَآءَ : لَوْ سَدَوْا يَلْعَلُ اللّٰهِي لَصَد. *Al Tasyree*, 15(01), 28–40.
- Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan, Y. S. J. N. (2023). Analisis Konsep Al- Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam : Pendekatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1–8.
- Rahmansyah, A., Febri, N., Hutabarat, B., Wati, F., & Kristiani, M. (2024). Analisis Hubungan Antara Pajak Progresif dan Ketimpangan Serta Kaitannya Dengan Pilihan Publik. *JETBUS Journal of Education Transportation and Business*, 1(2), 779–785.
- Ria Pranita Majir, Misbahul Munir, Hamzah Hasan, A. M. (2025). Lex EconKonsep Dan Manfaat Lembaga Keuangan Mikro Syariah Bagi Usaha Kecil Dan Menengahomica Journal. *Lex Economica Journal*, 03(01).
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35>
- Rohman, P. S., Laila, N., & Shofawati, A. (2022). The Role of Islamic Microfinance Institutions in Poverty Reduction : A Study of Scopus Indexed Journal Literature Peranan Institusi Keuangan Mikro Syariah dalam Pengentasan Kemiskinan : Studi Literatur Jurnal Terindeks Scopus. *PERISAI, Islamic Banking and Finance Journal*, 6(2), 113–123. <https://doi.org/10.21070/perisai.v6i2>.
- Saleh, M. (2024). Etika Komunikasi Islami: Solusi untuk Kesuksesan Organisasi. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah Dan Masyarakat Islam*, 14(1), 27–46. <https://doi.org/10.47766/liwauldakwah.v14i1.2756>
- Setyawan, dodiet aditya. (2021). *Tahta Media Group v. penelitian*.
- Sharia, Husein, A., & Gemilang, K. M. (2024). Tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem pemberian upah tual sagu di desa penarah kecamatan belat kabupaten karimun provinsi kepulauan riau. *Journal of Sharia and Law*, 3(4), 1163–1174.
- Sharia, I. N., Loyalty, B., Cipta, H., & Ulfa, K. (2024). *Dimensions Of Collaboration And Academic Productivity In Sharia Bank Loyalty Research: Bibliometric Analysis 2010 – 2024*. 9(2), 167–190.
- Sunarya, S. L., & Rusydiana, A. S. (2024). A Qualitative Review on Islamic Sustainable Finance. *Scientific Journal*, 2022(2), 197–212. <https://doi.org/10.29244/jam.10.2.197-212>

- Syahreza, D. S., & Malau, S. (2024). *Hilma Harmen*. 22(1), 103–112.
- Tasmilah, T., Pratomo, D. S., & Syafitri, W. (2023). Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Pengaruh Modal Manusia terhadap Transisi Tenaga Kerja Formal Menjadi Informal pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruh Modal Manusia terhadap Transisi Tenaga Kerja Formal Menjadi Informal pada Masa Pandemi Covid-19 The . *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* Volume, 23(1).
<https://doi.org/10.21002/jepi.2023.05>
- Wahyu, A. (2021). Bank DBS Indonesia dan Cipta Kridatama Dapat Penghargaan Best Employer 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3355–3368.
- Wangsa, E. S. (2025). *the Roles of Fairness and Information Sharing in the Relationship Between Budget Participation and Employee Performance*. 17(1), 1–24.
- Wardoyo, D. U., Rahmadani, R., & Hanggoro, P. T. (2022). Good Corporate Governance Dalam Perspektif Teori Keagenan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(1), 39–43.
- Zulwelly Murti, Riana Y. H. Sinaga, M. (2024). *Jurnal Teknologi Lingkungan How Important is the Life Cycle Assessment (LCA) Study of Plastic Waste ? Use of Bibliometric Analysis to Reveal Research Positions and Future Directions*. 25(1), 10–19.