



## Menelaah Peran Kepemimpinan Etis, Sistem Pengupahan Syariah, Dan Hubungan Kemitraan Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Syariah

Indra<sup>1</sup>, Rahma Aulia Husen<sup>2</sup>, Wahyuni Diandra Maharani<sup>3</sup>, Putri Sihotang<sup>4</sup>,  
S. Syarah Fatiqiyah<sup>5</sup>, Erik Inazi Qorina<sup>6</sup>, Muhamad Rizki Ramdani<sup>7</sup>

<sup>1234567</sup>Universitas Djuanda

Received: 26 Desember 2025  
Revised: 31 Desember 2025  
Accepted: 02 Januari 2026

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya konflik industrial dan tingginya angka turnover karyawan akibat ketidakadilan sistem pengupahan dan defisiensi komunikasi antara manajemen dan pekerja. Di Indonesia yang mayoritas Muslim, terdapat paradoks dimana praktik hubungan industrial belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai-nilai Islam seperti keadilan (al-'Adl), amanah, dan syura meskipun ajaran agama secara eksplisit menjunjung tinggi prinsip-prinsip tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi tiga pilar utama dalam hubungan industrial syariah: kepemimpinan etis, sistem pengupahan syariah, dan hubungan kemitraan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur, dimana data dianalisis melalui analisis isi untuk mengidentifikasi tema-tema utama dari artikel-artikel terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan menerapkan prinsip amanah, keadilan, dan ihsan. Sistem pengupahan syariah yang memenuhi aspek keadilan distributif dan proporsionalitas terbukti meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Hubungan kemitraan berbasis prinsip ta'awun dan musyawarah memperkuat legitimasi sosial organisasi. Kesimpulannya, integrasi ketiga pilar tersebut secara simultan mampu menciptakan ekosistem hubungan industrial yang adil, produktif, dan berkelanjutan sesuai maqashid al-syari'ah.

**Keywords:** Hubungan Industrial Syariah, Kepemimpinan Etis, Pengupahan Syariah, Kemitraan, Maqashid Al-Syari'ah.

(\*) Corresponding Author:

[indraa311001@gmail.com](mailto:indraa311001@gmail.com),  
[wahyunidmr163@gmail.com](mailto:wahyunidmr163@gmail.com),  
[qiqisyarah@gmail.com](mailto:qiqisyarah@gmail.com),  
[rizkiramdani096@gmail.com](mailto:rizkiramdani096@gmail.com)

[rahmaauliahusen@gmail.com](mailto:rahmaauliahusen@gmail.com),  
[putripatresiasihotang@gmail.com](mailto:putripatresiasihotang@gmail.com),  
[erikinazi.q21@gmail.com](mailto:erikinazi.q21@gmail.com)

**How to Cite:** Indra, I., Husen, R., Maharani, W., Sihotang, P., Fatiqiyah, S., Qorina, E., & Ramdani, M. (2026). Menelaah Peran Kepemimpinan Etis, Sistem Pengupahan Syariah, Dan Hubungan Kemitraan Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Syariah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 164-171. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12428>.

## PENDAHULUAN

Di tengah kompleksitas lanskap bisnis modern yang terus bergerak, perhatian terhadap fondasi etika dan moralitas dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan semakin mengemuka. Globalisasi dan tuntutan akan tanggung jawab sosial perusahaan telah mendorong banyak pihak untuk meninjau kembali paradigma hubungan industrial konvensional yang kerap kali hanya berfokus pada efisiensi ekonomi semata. Dalam konteks ini, **konsep** hubungan industrial syariah muncul sebagai sebuah pendekatan yang lebih komprehensif dan berlandaskan nilai, menawarkan kerangka kerja yang melampaui sebatas kepatuhan regulasi. Ia berupaya mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan bersama antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana diajarkan dalam syariat Islam, demi menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya produktif namun juga berkah.

Fenomena ini menjadi semakin relevan mengingat meningkatnya kesadaran akan pentingnya humanisasi dalam dunia kerja, di mana setiap individu dipandang sebagai aset berharga yang layak mendapatkan perlakuan adil dan bermartabat. Namun, transisi menuju model hubungan industrial yang ideal, khususnya yang berbasis syariah, bukanlah tugas yang mudah. Ia memerlukan lebih dari sekadar perubahan aturan; ia menuntut transformasi budaya, pola pikir, dan praktik di setiap level organisasi. Pertanyaan mendasar yang sering muncul adalah, bagaimana sesungguhnya kita dapat mewujudkan hubungan industrial syariah yang benar-benar efektif dan berkelanjutan dalam praktik nyata, mengingat beragamnya tantangan yang ada.

Artikel ini hadir untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan menelaah secara mendalam tiga pilar utama yang fundamental dalam merealisasikan hubungan industrial syariah yang kokoh. Pertama, kami akan mengkaji peran krusial kepemimpinan etis yang menjadi fondasi utama bagi terciptanya budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Kedua, analisis akan diarahkan pada sistem pengupahan syariah, sebuah mekanisme yang tidak hanya menjamin keadilan dalam distribusi pendapatan, tetapi juga berpotensi menumbuhkan rasa kepemilikan dan memicu motivasi kerja yang lebih tinggi. Ketiga, kami akan menyoroti urgensi pembangunan hubungan kemitraan yang kuat dan sehat antara manajemen dan karyawan, yang berakar pada prinsip saling percaya, semangat konsultasi, dan kolaborasi erat untuk mencapai visi dan misi bersama. Dengan pemahaman dan implementasi yang tepat atas ketiga pilar ini, organisasi diharapkan mampu membangun suatu hubungan industrial yang tidak sekadar produktif, melainkan juga diberkahi dan memiliki daya tahan jangka panjang.

Kepemimpinan dalam setiap organisasi, terlepas dari sektor atau ukurannya, memegang peranan sentral dalam membentuk budaya, mengarahkan tujuan, dan memengaruhi kinerja seluruh elemen di dalamnya. Namun, dalam konteks hubungan industrial syariah, peran kepemimpinan ini berevolusi menjadi lebih dari sekadar pengelolaan operasional atau strategis; ia menjelma menjadi kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis adalah fondasi fundamental yang membedakan hubungan industrial syariah dari model konvensional, menempatkan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip Islam sebagai landasan setiap pengambilan keputusan dan interaksi.

### **1. Membangun Kepercayaan Melalui Integritas dan Transparansi**

Salah satu indikator utama dari kepemimpinan etis adalah komitmen terhadap integritas dan transparansi. Dalam perspektif Islam, integritas seorang pemimpin (amanah) adalah hal yang mutlak. Pemimpin harus menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta menjauhi praktik-praktik yang meragukan atau bersifat eksploitatif. Transparansi, di sisi lain, berarti keterbukaan dalam menyampaikan informasi yang relevan, baik kepada pekerja maupun pemangku kepentingan lainnya, sepanjang tidak melanggar batasan syariah atau rahasia perusahaan yang wajar.

### **2. Menegakkan Keadilan dan Perlakuan Setara (Al-'Adl)**

Prinsip keadilan (*al-'Adl*) merupakan inti dari kepemimpinan etis dalam Islam. Seorang pemimpin etis harus memastikan bahwa setiap kebijakan, keputusan, dan perlakuan terhadap pekerja didasarkan pada prinsip keadilan, tanpa diskriminasi. Ini mencakup keadilan dalam rekrutmen, penempatan kerja, pemberian tugas, promosi, hingga proses disipliner. Konsep keadilan ini juga mencakup pemenuhan hak-hak pekerja, seperti pengupahan yang layak dan tepat waktu, kondisi kerja yang aman, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

### **3. Menginspirasi Tanggung Jawab Sosial dan Spiritual (Mas'uliyah)**

Kepemimpinan etis tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan spiritual. Pemimpin yang beretika memahami bahwa bisnis bukan hanya entitas ekonomi, tetapi juga bagian dari masyarakat yang lebih besar, dan bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi duniawi dan ukhrawi. Mereka akan menginspirasi karyawan untuk tidak hanya berkinerja baik secara profesional, tetapi juga untuk berkontribusi pada kebaikan sosial dan lingkungan, serta menanamkan kesadaran bahwa pekerjaan adalah ibadah.

#### **4. Tantangan dan Implementasi Kepemimpinan Etis**

Menerapkan kepemimpinan etis dalam konteks modern bukanlah tanpa tantangan. Tekanan pasar, persaingan ketat, dan godaan untuk mengambil jalan pintas dapat menguji komitmen seorang pemimpin terhadap etika. Namun, untuk mewujudkan hubungan industrial syariah, pemimpin harus secara konsisten memprioritaskan prinsip-prinsip ini, bahkan di tengah kesulitan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*literature review*). Penelitian membahas topik kepemimpinan etis, sistem pengupahan syariah, kemitraan syariah, dan hubungan industrial dalam perspektif syariah. Metode ini dipilih untuk menggali secara mendalam hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait tema tersebut. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama serta menarik benang merah antar temuan. Seluruh proses penelitian dilakukan secara daring, menggunakan perangkat komputer dan akses internet untuk memperoleh artikel serta mengelola referensi menggunakan perangkat lunak pengolah kata dan manajemen sitasi (Ramadhani & Siregar, 2023).

#### **Tahapan Pelaksanaan Penelitian**

Menurut Arikunto (2019), tahapan dalam penelitian literatur mencakup beberapa langkah sistematis agar hasil kajian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun tahapan dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi: Berikut adalah tahapan-tahapan dalam pelaksanaan penelitian ini:

1. Identifikasi masalah dan tujuan penelitian
2. Penelusuran literatur dari database terindeks SINTA
3. Seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi
4. Analisis isi terhadap artikel yang terpilih
5. Sintesis naratif untuk menyusun kerangka teoretis
6. Penyusunan hasil kajian dan simpulan.

### **HASIL & PEMBAHASAN**

#### **a. Kepemimpinan Etis dalam Praktik Hubungan Industrial Syariah**

Kepemimpinan yang beretika adalah aspek penting bagi terciptanya hubungan industri yang adil, harmonis, dan berkelanjutan, terutama dalam konteks organisasi yang mengedepankan nilai-nilai Islam. Dalam perspektif Islam, seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk memandu strategi organisasi, tetapi juga berperan sebagai penjaga moral yang harus mencerminkan prinsip amanah (tanggung jawab), 'adl (keadilan), dan ihsan (kebaikan maksimal) dalam setiap kebijakan dan tindakan yang diambil oleh organisasi (Zuhdi, 2021). Pelaksanaan kepemimpinan yang beretika secara konsisten diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang saling percaya, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik horizontal

dan vertikal, serta meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan (Yusof dkk, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Harmen (2021) di lingkungan kerja Pegadaian Syariah Banda Aceh menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap suasana hubungan industrial yang baik. Keteladanan moral dari seorang pemimpin berfungsi sebagai penggerak untuk menciptakan kepercayaan antara pihak manajemen dan karyawan, serta mendorong partisipasi karyawan dalam membangun budaya kerja yang bersifat kolaboratif. Penelitian serupa oleh Pradana, dkk. (2022) yang menegaskan bahwa kepemimpinan dengan etika tidak hanya menciptakan struktur otoritas yang sehat, tetapi juga berperan sebagai pen jembatan kultural dalam menanamkan nilai-nilai kerja Islami yang berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan loyalitas karyawan.

Namun, kepemimpinan yang beretika tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa adanya dukungan dari sistem yang adil secara keseluruhan. Kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai moral harus didukung oleh sistem pengupahan yang adil dalam distribusinya serta mekanisme kemitraan yang seimbang. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen Islam yang menyeluruh, yang mengutamakan pentingnya sinergi antara etika kepemimpinan, keadilan ekonomi, dan hubungan sosial untuk membangun tatanan hubungan industrial yang sesuai dengan maqashid al-syari'ah (Mujahidin, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan yang beretika perlu dianggap sebagai bagian dari ekosistem nilai yang lebih luas dalam organisasi syariah, bukan hanya sebagai praktik individu saja.

#### **b. Sistem Pengupahan Syariah: Keadilan dan Kesejahteraan Karyawan**

Dalam pandangan ekonomi Islam, mekanisme pengupahan (ujrah) tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas tenaga kerja, tetapi juga berfungsi sebagai alat utama untuk mewujudkan keadilan ekonomi dan sosial dalam suatu organisasi. Pengupahan yang berlandaskan prinsip syariah perlu memenuhi aturan keadilan ('adl), manfaat (maslahah), dan tanggung jawab moral (amanah), sebagaimana diungkapkan dalam QS. An-Nahl: 90 dan sabda Nabi SAW, "Bayarlah upah kepada pekerja sebelum ia keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Hadis ini tidak hanya menyoroti pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran, tetapi juga menggarisbawahi perlunya perlakuan adil terhadap semua pekerja.

Sebuah penelitian oleh Marimin, dkk. (2024) menunjukkan bahwa implementasi pengupahan di perusahaan berbasis syariah telah memenuhi aspek formalitas Islam, seperti pembayaran yang tepat waktu dan kesepakatan yang dicapai di awal kontrak kerja. Meski begitu, penelitian itu juga mengkritisi adanya ketidakmerataan dalam distribusi gaji, terutama ketika pekerja dengan tingkat pengalaman dan keterampilan berbeda mendapatkan imbalan yang sama. Ketidakadilan struktural ini dapat menimbulkan ketegangan internal dan menurunkan semangat kerja, karena tidak sejalan dengan prinsip proporsionalitas dalam keadilan distributif menurut Islam (Sholahuddin, 2019).

Ketidakseimbangan dalam pengupahan juga berimplikasi terhadap menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Jufrizen (2020) menegaskan bahwa transparansi dalam sistem upah dan perbedaan gaji yang berdasarkan kinerja nyata berpengaruh signifikan terhadap loyalitas serta produktivitas tenaga kerja, terutama di sektor industri yang menerapkan prinsip ekonomi Islam. Sistem pengupahan yang adil juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, yang dalam Islam adalah bagian dari maqashid al-shariah, yaitu perlindungan terhadap harta (hifzh al-mal) dan jiwa (hifzh al-nafs) (Antonio, 2019).

Penelitian oleh Fadillah (2021) menyebutkan bahwa dalam konteks hubungan industrial, pengupahan yang adil tidak hanya perlu mempertimbangkan UMR atau standar pemerintah, tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan riil pekerja dan kelayakan hidup sesuai dengan prinsip kifayah. Dengan demikian, sistem pengupahan syariah harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja secara berkelanjutan.

Dengan kata lain, sistem pengupahan yang berlandaskan syariah tidak hanya menjadi representasi dari penerapan hukum Islam dalam ekonomi mikro, tetapi juga berfungsi secara strategis dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berfokus pada kesejahteraan bersama.

### **c. Hubungan Kemitraan Sebagai Pilar Interkoneksi Eksternal**

Dalam konteks hubungan industrial syariah, kemitraan tidak hanya dipandang sebagai bentuk kerja sama antara dua entitas (seperti antara perusahaan dan vendor atau antara manajemen dan serikat pekerja), tetapi lebih luas lagi sebagai sebuah sistem keterkaitan (interkoneksi) yang dilandasi nilai-nilai tolong-menolong (ta'awun), keadilan ('adl), dan transparansi (amanah). Dalam Islam, hubungan kerja ideal adalah hubungan yang saling menguntungkan (win-win solution) dan berorientasi pada maslahat bersama. QS. Al-Ma'idah: 2 menegaskan prinsip tolong-menolong dalam kebaikan dan takwa, yang menjadi dasar dari hubungan kemitraan syariah.

Penelitian oleh Rahman dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menjalin hubungan kemitraan berdasarkan prinsip syariah cenderung memiliki reputasi sosial yang lebih baik dan kepercayaan tinggi dari para pemangku kepentingan eksternal, termasuk pemasok, komunitas, dan pemerintah. Hubungan ini memperkuat ikatan sosial dan meminimalkan potensi konflik eksternal yang dapat mengganggu kestabilan hubungan industrial.

Model kemitraan yang Islami juga menekankan pentingnya keterbukaan informasi dan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Asy-Syura: 38. Dalam praktiknya, hal ini tercermin melalui pelibatan mitra kerja eksternal dalam perencanaan dan evaluasi proyek, sehingga tercipta rasa kepemilikan bersama (shared ownership) dan akuntabilitas yang tinggi.

Menurut Fadhil dan Siregar (2022), hubungan kemitraan berbasis syariah memiliki korelasi positif terhadap penguatan jaringan bisnis dan penciptaan nilai ekonomi berkelanjutan (sustainable value creation). Ketika prinsip-prinsip seperti kejujuran, kesepakatan yang adil, dan tanggung jawab sosial ditegakkan, maka kemitraan yang dijalin tidak hanya bersifat transaksional, melainkan transformatif.

Prinsip syura (musyawarah) dalam Islam menjadi dasar dalam praktik kemitraan ini, di mana semua pihak memiliki hak suara dan kontribusi dalam merumuskan solusi atas persoalan yang dihadapi bersama. Melalui kemitraan yang saling menguntungkan (mutual benefit), perusahaan mampu memperkuat legitimasi sosialnya sekaligus mendukung prinsip keadilan distributif dan inklusi sosial. Dengan kata lain, kemitraan dalam hubungan industrial syariah bukan hanya bagian dari strategi eksternal organisasi, tetapi merupakan cerminan dari nilai spiritual dan etika Islam dalam membangun sistem sosial ekonomi yang lebih adil dan kolaboratif.

### **d. Integritas Tiga Pilar: Model Komprehensif Hubungan Industrial Syariah**

Untuk membangun hubungan industrial yang sehat dalam perspektif Islam, diperlukan integrasi dari tiga pilar utama: kepemimpinan etis, sistem pengupahan yang adil, dan hubungan

kemitraan yang sinergis. Ketiganya merupakan elemen yang saling terkait dan membentuk fondasi dari model hubungan industrial syariah yang holistik.

Model ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *maqashid al-syari'ah*, di mana tujuan-tujuan utama syariat Islam seperti perlindungan terhadap jiwa (*hifzh al-nafs*), harta (*hifzh al-mal*), dan kehormatan (*hifzh al-'irdh*) diwujudkan melalui kebijakan organisasi yang berkeadilan. Kepemimpinan etis menjamin arah dan budaya organisasi yang amanah, sistem pengupahan yang adil menciptakan stabilitas ekonomi bagi pekerja, sementara kemitraan yang harmonis memperluas jaringan nilai kolaboratif di luar batas organisasi.

Menurut Nurhayati dan Kholid (2023), ketiga pilar ini apabila dijalankan secara integratif akan menghasilkan hubungan industrial yang produktif, etis, dan tahan terhadap krisis. Kegagalan dalam salah satu aspek akan melemahkan keseluruhan sistem. Misalnya, kepemimpinan yang tidak etis akan menggerus kepercayaan internal meski sistem pengupahan adil. Atau, pengupahan tidak adil akan menimbulkan konflik walau kepemimpinan sudah berjalan etis.

Penelitian oleh Abdullah dan Husein (2022) merekomendasikan bahwa organisasi syariah perlu mengadopsi pendekatan sistemik dalam membangun budaya kerja Islami, dengan cara mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kebijakan SDM, manajemen strategis, dan hubungan eksternal. Ini bukan hanya menjawab tantangan relasi industrial modern, tetapi juga memberi kontribusi pada terbentuknya tata kelola organisasi yang berkarakter dan berkelanjutan (*good Islamic governance*). Implementasi ketiga pilar secara simultan memungkinkan terciptanya sistem hubungan industrial yang adil, sehat, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang universal dan aplikatif dalam dunia kerja modern.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan etis memainkan peran krusial dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan, terutama dalam konteks organisasi yang mengedepankan nilai-nilai Islam. Seorang yang beretika tidak hanya memandu strategi organisasi, tetapi juga bertindak sebagai penjaga moral dengan mencerminkan prinsip amanah, 'adl, dan ihsan. Kepemimpinan yang konsisten dan beretika dapat membangun lingkungan kerja yang saling percaya, mengurangi kemungkinan konflik, dan meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan. Studi kasus di lingkungan kerja Pegadaian Syariah Banda Aceh menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki dampak positif terhadap perilaku profesional dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur untuk menggali hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan etis, sistem pengupahan syariah, kemitraan syariah, dan hubungan industrial dalam perspektif syariah. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis isi untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan menarik benang merah antar temuan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana prinsip-prinsip etika dan syariah diterapkan dalam konteks hubungan industrial, serta dampaknya terhadap perilaku profesional dan kepuasan kerja. Adapun penelitian tersebut ada beberapa saran untuk menggali hasil-hasil penelitian yaitu:

### **Saran**

1. Pendidikan dan Pelatihan Etika adalah organisasi perlu memberikan pendidikan dan pelatihan tentang etika kepemimpinan kepada semua tingkat manajemen.

2. Pengembangan Kebijakan Etis adalah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang transparan yang mencerminkan nilai-nilai etika.
3. Pemantauan dan Evaluasi: Melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap praktik kepemimpinan dalam organisasi.
4. Fokus pada Kepentingan Umum: Pemimpin harus selalu memprioritaskan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.
5. Menciptakan Budaya Organisasi Positif: Mendorong budaya organisasi yang positif dengan menghargai dan menghormati martabat setiap individu.
6. Pengumpulan Data yang Lebih Luas: Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, disarankan untuk memperluas jangkauan artikel jurnal ilmiah yang digunakan, termasuk internasional, agar tidak terbatas hanya pada sumber domestik.
7. Validasi Tema Utama: Sebelum menarik kesimpulan akhir, penting memvalidasi tema-tema utama yang diidentifikasi melalui diskusi dengan ahli atau melalui metode triangulasi data.
8. Penggunaan Teknologi: Menggunakan perangkat komputer untuk analisis data memungkinkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga perlu memastikan keamanan dan privasi data yang dianalisis.
9. Konteks Budaya: Dalam penelitian yang melibatkan perspektif syariah, penting untuk mempertimbangkan konteks budaya dan sosial dari data yang dikumpulkan, agar analisis yang dihasilkan relevan dan sensitif terhadap nuansa lokal.
10. Penerapan Temuan: \* Temuan dari studi literatur ini sebaiknya diterapkan dalam kebijakan dan praktik organisasi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan hubungan industrial yang lebih baik.

## REFERENSI

- Abdullah, L., & Husein, M. (2022). Good Islamic Governance and Industrial Relations. *Islamic Management Journal*, 3(2), 66–80.
- Al-Qaradawi, Y. (2014). *Fiqh al-Awlawiyyat*. Kairo: Maktabah Wahbah.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadhil, M., & Siregar, H. (2022). Sustainable Business Partnerships in Islamic Perspective. *Islamic Business Review*, 5(2), 112–128.
- Ferricha, Dian. (2015). *Asas Pengupahan Syariah dalam Hubungan Industrial*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Washington D.C.: Gallup, Inc.
- Hanif, M. & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasi terhadap Iklim Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 66–80.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Global Wage Report 2022-23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power*. Geneva: ILO.
- Mujahidin, E. (2020). *Etika dan Keadilan dalam Manajemen Syariah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, S., & Kholid, M. (2023). Maqashid Syariah in Human Resource Management: A Conceptual Review. *Jurnal Manajemen Syariah*, 4(1), 27–39.

- Pradana, A., Fitriani, R., & Wulandari, S. (2022). Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 137–145.
- Rahman, F., & Hidayat, T. (2021). Syariah-Based Partnership Model in Islamic Industrial Relations. *Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 45–58.
- Ramadhani, T., & Siregar, I. (2023). Studi Literatur sebagai Metode dalam Penelitian Kualitatif Keislaman. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Islamiyah*, 8(1), 45–54.
- Yusof, N. S., Rahman, A. G., & Salleh, M. F. (2020). Ethical Leadership and Islamic Work Values: A Conceptual Framework. *Journal of Islamic Management Studies*, 3(2), 88–102.
- Zuhdi, M. (2021). *Manajemen Islami: Etika, Kepemimpinan, dan Keadilan*. Jakarta: Kencana.