

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka dalam penelitian ini akan membahas mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu berupa kajian empiris yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas, kajian teori, serta kerangka konseptual yang merupakan sintesis dari kajian-kajian sebelumnya yang akan dikaitkan dengan permasalahan penelitian yang dihadapi.

1.1. Kajian Teori.

Bagian ini akan memaparkan lebih lanjut mengenai pendapat-pendapat para ahli yang sudah ada sebelumnya, serta mengumpulkan pendapat serta teori-teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Dalam bagian ini juga akan dilakukan perbandingan atas teori-teori yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian ini, membahas lebih lanjut mengenai kelemahan serta keunggulan teori-teori tersebut, dan akan ditentukan teori mana yang akan menjadi dasar bagi analisis selanjutnya. Berdasarkan penjelasan ini, maka pada bagian ini akan diungkapkan mengenai perspektif penelitian yang menjadi dasar bagi peneliti dalam memilih teori dan desain penelitiannya.

1.1.1. Sistem Akuntansi Bagi Hasil (*Profit Sharing*).

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai teori-teori penelitian kualitatif dalam penelitian ini, maka lebih lanjut akan diuraikan oleh penulis mengenai teori-teori yang berkenaan dengan sistem akuntansi bagi hasil. Sistem bagi hasil ini merupakan fokus utama dalam penelitian kali ini. Dengan menguraikan pendapat para ahli dan peneliti mengenai teori bagi hasil ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang mengenai pemahaman lebih lanjut yang berkaitan dengan penerapan konsep bagi hasil. Prinsip bagi hasil sendiri bukan merupakan hal baru khususnya di Indonesia, akan tetapi meneliti penerapan bagi sistem bagi hasil dalam suatu entitas bisnis yang berbeda masih merupakan hal yang menarik karena akan memberikan wawasan baru bagi para peneliti. Berikut ini merupakan teori-teori yang berkaitan dengan prinsip akuntansi bagi hasil.

Menurut terminologi bahasanya bagi hasil dikenal juga dengan nama *profit sharing*. Menurut kamus ekonomi *profit* diartikan sebagai pembagian laba. Antonio (2018) berpendapat bahwa *profit-sharing* dengan akad kerjasama *al-mudharabah* adalah akad kerjasama usaha antara

dua pihak di mana pihak pertama yang disebut dengan *shahibul maal* menyediakan 100% modalnya, sedangkan pihak lainnya sebagai pengelola dana tersebut yang disebut juga sebagai *mudharib*. Selain itu berkaitan dengan kebijakan akuntansi, baik secara prinsip dan metodenya dinyatakan bahwa bagi hasil secara tidak langsung dipengaruhi oleh berjalannya aktivitas yang diterapkan, terutama yang berkaitan dengan pengakuan pendapatan dan biaya. Sedangkan pemahaman lain mengungkapkan bahwa *profit-sharing* dapat diartikan sebagai distribusi beberapa bagian dari laba kepada pekerja dalam suatu perusahaan/entitas bisnis. Sedangkan pendapat lain mengungkapkan bahwa dalam mekanisme bagi hasil/*profit sharing* secara teknis merupakan perhitungan bagi hasil atas sisa pendapatan usaha setelah dikurangi dengan seluruh pengeluaran dan biaya-biaya guna memperoleh pendapatan tersebut (Ahardi, 2020); Sunarsih, *et al* (2020).

Memahami lebih dalam mengenai sistem bagi hasil, maka erat kaitannya dengan bagaimana sistem upah dijalankan. Permasalahan upah merupakan isu yang tak kunjung terselesaikan dalam kaitannya dengan dunia usaha saat hingga saat ini. Kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia merupakan kebijakan yang paling berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem pengupahan buruh, hal ini diharapkan menjadi obat mujarab yang merupakan solusi dalam persoalan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Restoran minang merupakan bentuk usaha padat karya dalam bidang makanan dan minuman yang menghadirkan ragam kuliner masakan suku Minangkabau yang berasal dari Sumatera Barat. Restoran minang menerapkan sistem bagi hasil dalam kegiatan usahanya yang tidak lain tujuannya adalah menciptakan kesejahteraan karyawan dan juga menumbuhkan iklim usaha yang menguntungkan antara pemilik usaha dan para pekerjanya (Permata *et al.*, 2015). Sistem bagi hasil ini merupakan bentuk salah satu akad dalam persepektif ekonomi Islam yang menjelaskan bahwa akad ini merupakan bentuk kerjasama antara pemilik usaha dengan pihak pekerja, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusinya. Pemilik modal memberikan kontribusinya berupa dana dan pihak pekerja memberikan kontribusi berupa tenaga/keahlian dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan kerugian akan ditanggung bersama sehingga tercapainya suatu keadilan, kenyamanan dan kepuasan bagi kedua belah pihak dengan orientasi pemenuhan kebutuhan pelanggan.

Yulisara (2019) mengatakan bahwa sistem bagi hasil merupakan suatu sistem dimana perjanjian atau ikatan kerjasama dilakukan dalam menjalankan suatu kegiatan usaha. Suatu perjanjian dibuat dalam menjalankan aktivitas usaha tersebut yang meliputi pembagian hasil atas

keuntungan usaha yang akan diperoleh kedua belah pihak yang menjalin kerjasama tersebut. Besaran porsi bagi hasil bagi kedua belah pihak tersebut ditentukan atas dasar kesepakatan bersama dan dilandasi oleh keikhlasan/kerelaan dari kedua pihak dalam menjalankannya tanpa adanya unsur paksaan. Jika mempelajari sistem bagi hasil ini tentu akan terkait dengan yang namanya upah. Dalam bahasa Arab upah sering diartikan dengan kata *ajrun/ajran* yang didefinisikan sebagai memberi hadiah/upah. Sedangkan kata *ajran* sendiri bisa diartikan dua hal yaitu balasan atas pekerjaan yang dilakukan dan juga pahala. Sedangkan menurut istilahnya upah dapat diartikan sebagai uang dan sebagainya yang dibayarkan kepada seseorang sebagai balas jasa atau bayaran atas jerih payah yang telah dicurahkan atas sesuatu yang telah dikerjakan (Yulisara, 2019); Sunarsih, *et al* (2020).

Iswanto (2016) sistem ajaran Islam yang integral dan komprehensif merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem ekonomi Islam. Prinsip-prinsip dasar pada ekonomi Islam mengacu pada intisari ajaran Islam. Kesesuaian pada sistem ekonomi Islam yang sesuai dengan fitrah manusia tidak dapat ditinggalkan dan menimbulkan suatu keselarasan yang menghindari terjadinya benturan-benturan dalam implementasinya. Kebebasan dalam menjalankan perekonomian yang terkendali merupakan ciri dari prinsip ekonomi Islam. Kebebasan dalam memiliki sumber daya dalam melakukan aktivitas produksi dalam menjalankan roda perekonomian yang tidak merugikan kepentingan bersama merupakan hal yang penting dan bertujuan demi kesejahteraan bersama. Iswanto (2016) menguraikan pendapatnya mengenai ciri-ciri penerapan sistem bagi hasil, diantaranya adalah :

- (1) Penentuan besarnya porsi bagi hasil dibuat pada saat terjadinya akad dengan berpedoman pada kemungkinan terjadinya keuntungan dan kerugian.
- (2) Bersarnya porsi ditentukan berdasarkan besarnya jumlah keuntungan yang diperoleh.
- (3) Jumlah pembagian laba bisa mengalami peningkatan sesuai dengan tingkat peningkatan jumlah pendapatan yang diperoleh.
- (4) Bagi hasil ini bergantung pada keuntungan aktivitas bisnis yang dijalankan.
- (5) Jika usaha mengalami kerugian, maka kerugian tersebut akan ditanggung oleh kedua belah pihak.

Weltmann (2019) menyatakan bahwa dalam suatu entitas bisnis *profit-sharing* digunakan untuk memotivasi para pekerjanya menuju kepada *high performance works system* (HPWS) dengan tujuan meningkatkan perilaku dan kebiasaan para pekerja. Dia juga menjelaskan bahwa

penetapan penerapan gaji sudah lama diterapkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan juga senioritas karyawan. Sedangkan *profit sharing* lebih mempertimbangkan kepada kinerja karyawan saat itu, sehingga hanya memerlukan waktu singkat dalam pertimbangan pelaksanaannya. Selain itu penerapan *profit sharing* secara cepat memberikan dampak dari perilaku dan kebiasaan karyawan ketimbang dengan memberlakukan sistem gaji/upah tetap.

Pendapat lain yang berkenaan dengan teori bagi hasil mengungkapkan bahwa perjanjian bagi hasil merupakan suatu perjanjian yang merupakan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak dan dilaksanakan dengan dasar sukarela tanpa adanya paksaan (Wahyuningsih, 2013). Dengan demikian hal ini juga menjelaskan abahwa kerjasama bagi hasil ini dilatarbelakangi oleh keadaan saling membutuhkan, didorong oleh semangat kekeluargaan dan dapat membentuk semangat solidaritas dalam suatu kelompok ataupun masyarakat.

Hanif (2015) menyatakan bahwa *mato* (poin) yang merupakan landasan akuntansi bagi hasil, merupakan sebuah praktek bisnis yang didasari oleh kearifan lokal yang merupakan nilai dari suku Minangkabau, nilai-nilai tersebut diantaranya adalah prinsip keadilan/kesetaraan dan semangat kebersamaan. Dalam penerapan sistem bagi hasil ini, para karyawan yang bekerja tidak mendapatkan gaji/upah seperti yang diperoleh dalam perusahaan secara konvensional, akan tetapi para pekerja akan memperoleh hasil dari pembagian laba perusahaan dalam jangka waktu 100 hari, dan proporsi pembagiannya dibagi menjadi kepada tiga pihak yakni: sebesar 15% persen akan dibagikan kepada pemilik hak merk/paten, sebesar 35% akan dibagikan kepada investor sebagai pemilik modal, dan 50% nya akan dibagikan kepada para karyawan/pekerja. Selanjutnya para karyawan tersebut akan memperoleh pembagian bagi hasil mereka berdasarkan penilaian atas *mato* (poin) yang mereka peroleh, dan biasanya berbeda masing-masing karyawan. Yang perlu diingat dalam pembagian bagi hasil ini, bahwa pembagian bagi hasil sesuai porsi tersebut dibagikan yakni setelah pendapatan diperoleh dan dipotong dengan biaya-biaya seperti biaya untuk kegiatan operasional, pajak dan telah disisihkan untuk zakat yakni sebesar 2.5% dari pendapatan yang diperoleh.

Penerapan prinsip akuntansi bagi hasil di Indonesia sering terkait dengan faktor budaya yang ada di masyarakat Indonesia. Sehingga tidak luput penerapan akuntansi bagi hasil ini dipengaruhi oleh peranan budaya setempat. Wahyuni (2013) menyatakan bahwa penerapan sistem

bagi hasil yang melibatkan nilai adat istiadat juga diterapkan di Indonesia, hanya penerapan sistem bagi hasil ini memiliki perbedaan dan terdapat hal yang unik, seperti akad bagi hasil yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang fokus utamanya adalah kepada masalah waktu dan biaya operasional saja. Penerapan bagi hasil secara adat ini diterapkan dalam industri pertanian. Akan tetapi penerapan bagi hasil antara tuan tanah dan petani penggarap masyarakat Bugis ini tidak memberikan kejelasan kapan waktu berakhirnya kerjasama dan keberlanjutan kerjasama hanya berdasarkan kecocokan yang dirasakan oleh pemilik tanah saja. Dalam persepektif ekonomi Islam, penerapan sistem bagi hasil mengarahkan kepada pembagian keuntungan dan kerugian dengan jumlah proporsi yang sudah jelas (Wahyuni, 2013).

Fakhfakh (2018) mengatakan bahwa suatu perusahaan yang menerapkan *profit-sharing* secara skema formal menyediakan garansi kepada para pekerja akan memperoleh keuntungan dalam rangka menghasilkan inovasi, sehingga para pekerja akan termotivasi untuk bekerjasama dengan manajemen perusahaan dalam mengimplementasikan dan mempromosikan inovasi, dibandingkan para pekerja akan menolak suatu perubahan yang akan memberikan dampak pada memaksakan biaya dan resiko pemborosan yang dilakukan oleh para pekerja. Inovasi ini akan memberikan dampak kepada kinerja perusahaan. Profit sharing yang diterapkan oleh perusahaan juga dikatakan akan berdampak kepada perilaku manajemen dan pekerja, produktivitas secara khusus, kehadiran, karyawan yang berhenti bekerja, upah, kepuasan pekerja dan kepuasan dalam pekerjaan.

Beberapa teori serta pendapat peneliti lain juga diungkapkan dalam bagian ini, khususnya yang berkaitan dengan penerapan *profit-sharing* dalam sebuah entitas bisnis. Serhan *et al* (2021) mengatakan bahwa *profit-sharing* merupakan variabel pembayaran yang digunakan sebagai sistem kompensasi dalam sebuah entitas bisnis dimana karyawan ikut serta dalam aktivitas bisnis yang menguntungkan dalam rangka meningkatkan standar penghasilan mereka, perolehan bonus dan keuntungan lainnya. Dalam membantu mempersiapkan masa pensiun dari para karyawannya aktivitas bisnis memberikan kontribusi yang menguntungkan yakni dengan mengumpulkan sejumlah dana yang dikumpulkan dalam sebuah tampungan yang akan dialokasikan kepada setiap karyawannya. Hal ini menjelaskan bahwa *profit-sharing* juga dapat digunakan sebagai fasilitas pensiun/imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan dalam bentuk keuntungan dari manfaat pensiun bagi karyawan yang pensiun secara normal. Sehingga dapat disimpulkan, secara

khusus *profit-sharing* memiliki dampak positif dalam membentuk performa tim, dan sistem kompensasi yang secara kolektif secara signifikan dapat menghasilkan sebuah tim yang terpadu (Serhan *et al.*, 2021).

Strifler (2018) yang menyatakan bahwa *profit-sharing* dalam dilakukan secara skema formal maupun informal. *Profit-sharing* dengan skema formal yakni berkaitan dengan skema pembayaran/kompensasi yang ditetapkan secara jelas paling tidak dapat dikatakan bahwa remunerasi terhadap karyawan berkaitan dengan performa perusahaan. Sistem kompensasi juga berkaitan dengan performa perusahaan dan karyawan. Secara umum performa diukur melalui fokus terhadap profitabilitas, akan tetapi tidak juga dapat mengesampingkan kaitan performa dengan produktivitas, kualitas dan tujuan pengembangan personal. Sedangkan skema *profit-sharing* yang informal adalah *profit-sharing* yang berkaitan dengan pembayaran bonus, peningkatan kompensasi/upah dan bentuk lainnya.

Pendapat para peneliti lainnya juga mengungkapkan bahwa kaitannya sistem *profit-sharing* dengan pembagian kepemilikan perusahaan yang bisa dilakukan dalam bentuk pembagian/kepemilikan saham antara pemilik dan pekerjanya. Blasi *et al* (2018) menyatakan bahwa ada empat poin penting yang menjadi ketertarikan berkenaan dengan *sharing* kepemilikan perusahaan dan *profit-sharing*:

- (1) Pembagian kepemilikan perusahaan dan *profit-sharing* kepada para pekerja/karyawan dapat meningkatkan upah karyawan dan juga kesejahteraan, juga memperluas distribusi pendapatan dan kemakmuran, yang merupakan kunci sukses terciptanya suatu demokrasi.
- (2) Pembagian kepemilikan perusahaan dan *profit-sharing* kepada para pekerja/karyawan memberikan insentif untuk melakukan usaha yang lebih, kerjasama yang lebih baik, berbagi informasi dan berbagi inovasi yang dapat meningkatkan performa lingkungan kerja dan produktivitas perusahaan.
- (3) Pembagian kepemilikan perusahaan dan *profit-sharing* kepada para pekerja/karyawan dapat mempertahankan pekerjaan, meningkatkan daya tahan perusahaan dan stabilitas pekerjaan, dan keuntungan ekonomi yang lebih luas, yang merupakan cikal bakal pengurangan angka pengangguran.

- (4) Pembagian kepemilikan perusahaan dan *profit-sharing* kepada para pekerja/karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan menghasilkan kerjasama secara transparan yang lebih hebat, dan makin meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kehidupan pekerjaannya melalui akses yang mudah terhadap informasi dan partisipasi dalam membuat suatu keputusan di lingkungan pekerjaannya.

Uraian pendapat para ahli dan peneliti dalam teori-teori yang disampaikan diatas telah menggambarkan pengertian mengenai sistem akuntansi bagi hasil/*profit-sharing*. Sehingga hal ini dapat digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Penelitian ini juga akan mendalami lebih lanjut mengenai bagaimana penerapan sistem bagi hasil dapat menggantikan sistem upah pada entitas bisnis yang konvensional, dan sistem ini dijalankan melalui kesepakatan kerjasama dalam suatu bentuk akad atau perjanjian pada suatu industri jasa boga.

1.1.2. *Intangible Assets/Intellectual Capital.*

Memandang lebih lanjut mengenai bentuk kerjasama antara dua pihak dalam suatu kegiatan bisnis yakni antara *investor* atau pemilik perusahaan dengan para pekerjanya tentu erat kaitannya dengan arti penting para pekerja atau karyawan yang dapat berguna dalam meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia atau sering juga disebut dengan pekerja (karyawan), yang memiliki *skill* atau keahlian tertentu tentu saja memberikan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan. Keahlian atau kemampuan dari para pekerja juga dapat dikatakan sebagai *intangible assets* bagi perusahaan yang merupakan aset tidak berwujud karena memiliki karakteristik atas tingginya ketidakpastian masa manfaatnya dan tidak adanya wujud fisiknya dan biasanya dikenal juga dengan sebutan *intellectual assets*, *intellectual capital*, *intellectual property*, atau juga *knowledge capital* (Marwa *et al.*, 2017), Apandi *et. al* (2019).

Threesa dan Budarti (2021) berpendapat bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor penting yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dapat membentuk organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, dimana sumberdaya manusia merupakan bagian dari sumberdaya yang meliputi segala sesuatu dalam organisasi yang bisa menjadi kekuatan maupun kelemahan dari suatu organisasi. Berbagai sumberdaya dalam organisasi tersebut dapat berbentuk aset, kemampuan, informasi, pengetahuan dan hal lainnya yang dapat dikendalikan oleh perusahaan. Sumberdaya organisasi sendiri dapat dibagi dalam tiga kelompok, yaitu kelompok modal fisik, modal manusia, dan modal organisasi (*organizational capital*).

Pada dasarnya modal manusia memiliki peran dalam upaya meningkatkan kemampuan dalam rangka mengembangkan peluang industri, dan memiliki peran dalam mendorong peningkatan keahlian yang modern, pengetahuan, serta sikap atau tindakan dalam dunia industri. Hal ini juga mengungkapkan bahwa segala aset, peralatan atau teknologi hebat yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berfungsi dengan sempurna tanpa melibatkan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Modal manusia (*human capital*) merupakan nilai total dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Modal manusia terdapat dalam diri setiap karyawan yang memberikan kontribusi penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, yakni dalam hal mengeluarkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga modal manusia juga dapat dikatakan sebagai sumber daya yang unik dalam sebuah organisasi/perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi.

Faktor lain selain modal manusia yang memiliki peranan penting dalam pengembangan industri kecil, menengah, maupun besar adalah modal sosial. Modal sosial ini melekat pada hubungan sosial dan dapat digunakan untuk tujuan khusus, meskipun modal sosial merupakan hal yang tidak berwujud (*intangible*). Modal sosial dapat didefinisikan sebagai serangkaian nilai dan norma yang secara informal dimiliki diantara anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjadinya kerjasama diantara mereka (Threesa dan Budarti, 2021); Riza, *et al* (2021). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa modal sosial merupakan upaya dari setiap individu untuk saling terbuka dan percaya, dalam rangka menghasilkan kebersamaan, menumbuhkan kesetiakawanan dan tanggungjawab terhadap kemajuan bersama.

Setelah diungkapkan pentingnya memperhatikan sisi sumber daya manusia yang berkaitan dengan keahlian atau *skill* dari para pekerja yang merupakan *intellectual capital* dan aset tidak berwujud dari perusahaan, maka pada bagian ini akan diuraikan suatu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk kerjasama antara pemilik modal dengan para pekerjanya yakni dengan memberdayakan kemampuan atau *skill* mereka. Terkait dengan masalah upah, upah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu kegiatan bisnis perusahaan, karena keberadaan upah ini merupakan bentuk komitmen perusahaan atau pemilik bisnis dalam menjalankan kegiatan bisnisnya kepada para pekerjanya dimana keahlian dari para pekerjanya dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan juga meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bagaimana entitas bisnis dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, telah memahami bahwa *intellectual capital* karyawan merupakan hal yang penting, dan tidak dapat diabaikan, serta perlu untuk dioptimalkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yakni kesejahteraan bersama.

1.1.3. Upah dan Kompensasi.

Menuju pada terciptanya hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan kerja antara pemilik modal dan pekerja maka perlu disamakan persepsi yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan pengupahan yang dapat meminimalisasi permasalahan yang dapat menimbulkan konflik antara pemilik modal dan pekerja yang berada dalam suatu lingkungan pekerjaan. Kenyamanan dan rasa ketenangan dalam bekerja akan berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, yang akan memberikan manfaat secara umum kepada kondisi yang tenang dalam kehidupan sosial dan politik dalam suatu negara. Kebijakan pemerintah dalam mengatur penetapan upah bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja. Selain itu kebijakan ini juga berkaitan dengan perlindungan pemerintah kepada entitas bisnis agar dapat terus menjalankan aktivitas bisnisnya secara berkelanjutan, dan membayar upah para pekerja sehingga dapat terus menciptakan lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja dan bertujuan untuk mengurangi pengangguran.

Hubungan kerjasama antara pemilik modal dan pekerja merupakan suatu bentuk hubungan kerjasama untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan. Pengusaha memiliki kepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya agar dapat memberikan hasil yang maksimal sedangkan para pekerja bergantung pada upah/kompensasi yang diberikan oleh pengusaha/pemilik modal untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari (Budijanto, 2017). Jika dilihat dari perumusan upah, maka terjadi kecenderungan yang berseberangan. Di satu sisi setiap pekerja menginginkan untuk mendapatkan upah yang layak untuk dapat memenuhi kehidupan mereka secara layak dan sejahtera, sedangkan dari sisi pengusaha mereka menginginkan agar upah yang diberikan kepada para pekerja agar dapat ditekan lebih rendah, karena hal tersebut dapat mengurangi pendapatan mereka.

Menghasilkan suatu perusahaan yang kompetitif guna mencapai tujuan dari perusahaan maka faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan. Tenaga kerja sangat diperlukan oleh perusahaan dalam rangka menyelesaikan proses produksi maupun proses

administrasi perusahaan. Untuk memenuhi pencapaian tersebut maka perusahaan memberikan kompensasi atas tenaga yang dikeluarkan oleh sumber daya manusia yang dikenal dengan imbalan kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya (Rumimper *et al.*, 2017). Secara umum Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 Ikatan Akuntan Indonesia mengatur pernyataan akuntansi yang berkaitan dengan imbalan kerja pada suatu perusahaan. Menurut IAI 2015, PSAK No.24 paragraf 01-173 mengatur mengenai imbalan kerja yang dijelaskan bahwa imbalan kerja diberikan oleh suatu entitas bisnis sebagai bentuk pertukaran atau suatu jasa yang diberikan oleh pekerjaan, termasuk kepada direktur dan manajemen suatu perusahaan yang termasuk didalamnya adalah imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang (Rumimper *et al.*, 2017).

Pendapat lain mengenai upah dari para peneliti mengungkapkan bahwa upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak, dan hak atas upah tersebut merupakan hasil dari perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya, yang merupakan hak pekerja dalam suatu hubungan kerja (Yetniwati, 2017). Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengatur hak konstitusional yang terkait dengan upah, pasal tersebut berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kepentingan pekerja adalah tercapainya seluruh kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak, sedangkan kepentingan pemilik modal/pengusaha keberlangsungan usaha yang terus berjalan sehingga diperlukan nya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha yang diatur dalam undang-undang (Yetniwati, 2017).

Entitas bisnis dan sumber daya manusia dua hal yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan masing-masing. Kerjasama yang saling menguntungkan antara satu dengan lainnya sangatlah diperlukan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dimulai sejak proses rekrutmen pegawai hingga pegawai/karyawan tersebut bergabung dan bekerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam sebuah entitas bisnis, faktor sumber daya manusia ini yang merupakan faktor penggerak utama dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap merupakan faktor yang penting bagi entitas suatu bisnis karena memiliki *skill*/bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam

rangka pencapaian tujuannya (Ni'am *et al.*, 2018). Demi mencapai hasil kerja yang efektif, dorongan bagi pekerja haruslah diberikan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan bersemangat. Dorongan inilah yang disebut dengan upah. Upah sendiri merupakan balasan atas jasa/tenaga yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaannya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup, memberikan kesejahteraan, dan penghidupan yang layak. Tujuan pemberian upah ini juga merupakan bentuk ikatan kerjasama antara pemilik modal dan pekerja, dapat memberikan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi kerja dan disiplin karyawan. Memberikan upah yang adil dan benar dapat meningkatkan motivasi pekerja sehingga dapat bekerja dengan lebih giat (Ni'am *et al.*, 2018).

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia atau yang disebut juga dengan pekerja memiliki peranan dan posisi yang penting sebagai pelaku sekaligus tujuan dari pembangunan itu sendiri. Oleh karenanya diperlukan usaha dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia serta memberikan perlindungan kepada pekerja dan juga keluarganya yang menjunjung tinggi harkat dan martabat secara kemanusiaan (Sugara, 2016).

1.1.4. Upah Dalam Perspektif Islam.

Pendapat lain mengenai upah juga diungkapkan dalam bagian ini khususnya pengertian upah yang dilihat dari persepektif agama Islam. Dalam perspektif Islam upah sering disebut juga dengan istilah *jaza* yang artinya balasan atau pahala (Waliam, 2017). Hal ini dapat dijumpai dalam firman Allah pada surat An-Nahl (16):97. Terdapat kata *walanajziyannahum* yang pada ayat tersebut dijelaskan artinya bahwa bagi mereka yang bekerja/melakukan pekerjaan akan mendapatkan imbalan baik di dunia secara materi dan di akhirta berupa pahala. Hal ini menegaskan bahwa Allah SWT akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka umat manusia yang melakukan *amal saleh* dengan imbalan yang akan diperoleh nya di dunia berupa materi dan di akhirat nanti berupa pahala (Waliam, 2017); Ardheta dan Sina (2020).

Kata *amal saleh* sendiri dalam Al Quran dan Hadist memiliki arti segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, maupun kelompok dan manusia secara keseluruhan yang sesuai dengan dalil akal pikiran. Berdasarkan penjelasan ini dapat ditarik suatu pemahaman bahwa setiap orang yang mengerahkan tenaga dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan baik mereka yang bekerja untuk perusahaan maupun untuk perorangan dikategorikan sebagai orang yang melakukan amal saleh sebab hal tersebut dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi dirinya

sendiri dan keluarganya, serta masyarakat. Dengan demikian menurut perspektif Islam dapat dikatakan bahwa upah merupakan suatu balasan/kompensasi yang diterima oleh seseorang yang melakukan pekerjaan sebagai suatu manfaat atas pekerjaan yang dikerjakannya secara baik dan benar yang diperoleh seseorang tersebut dalam suatu bentuk imbalan di dunia (berupa materi) dan imbalan di akhirat (berupa pahala), yang menjelaskan juga bahwa dalam perspektif Islam pengertian upah dijelaskan lebih komprehensif karena menyangkut dimensi duniawi dan ukhrawi (Waliam, 2017).

Upah merupakan kewajiban pemilik entitas bisnis kepada tenaga kerjanya, dimana dengan upah ini hubungan antara pemilik entitas bisnis dan pekerjaannya mempunyai nilai yang baik, sehingga hal ini menjadi salah satu sinergi yang utama dalam membangun sebuah tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi (Aksin, 2018). Upah dalam perspektif Islam merupakan suatu balas jasa yang harus dibayarkan kepada pihak yang berhak menerimanya sebagai bentuk atas jaminan dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak (Aksin, 2018). Dalam pemberian upah tersebut ada batas waktu yang telah ditentukan dan menurut batas waktu tersebut pemberian upah tidak dapat diberikan secara semena-mena.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang tidak dapat hidup sendiri atau tanpa memerlukan bantuan orang lain. Bermuamalah atau saling melakukan hubungan antara sesama manusia merupakan hal yang dilakukan oleh manusia selama mereka hidup di dunia. Salah satu bentuk muamallah yang sering dilakukan adalah kegiatan upah-mengupah yang dalam ilmu *fiqh* Islam disebut dengan *ujrah* (Riyadi, 2015). Kerjasama dalam kegiatan upah-mengupah tersebut disebut dengan *al ijarah* yang artinya imbalan. Dalam perspektif Islam juga berpedoman bahwa penyerahan upah sebaiknya dilakukan saat selesainya suatu pekerjaan. Hal ini dapat dimaknai bahwa dalam melakukan kesepakatan pekerjaan pekerja dianjurkan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya kepada pemberi pekerjaan dan pemberi pekerjaan disarankan agar segera memberikan upah atas pekerjaan tersebut segera setelah pekerjaan tersebut selesai. Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“dari Abdullah Ibn Umaar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah, 2: 817).

Memahami upah dalam pengertian yang luas, dapat dikatakan bahwa upah atau *ijarah* memiliki makna yang berarti *aqad* yakni penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam suatu jumlah tertentu atau bisa juga diartikan bahwa *al-ijarah* merupakan suatu akad atau transaksi yang mengambil suatu manfaat dengan jalan memberikan penggantian (Syaripudin, 2018). Secara material upah tidak harus berbentuk uang, akan tetapi bisa berupa bahan makanan pokok, pakaian atau yang sejenisnya.

Rahmat (2019) yang berpendapat bahwa adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan yang secara langsung diberikan kepada pekerja dimana hasil kerjanya dapat diukur dalam satuan tertentu. Pemberian upah terhadap pekerja ini hendaknya mengedepankan azas keadilan demi memenuhi kehidupan yang layak. Besarnya pendapatan atas upah tersebut mencerminkan nilai atas karya yang telah mereka kerjakan. Pemberian upah yang tidak memadai maka akan menurunkan produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kinerja serta menurunkan tingkat kepuasan kerja yang akan berdampak kepada jalannya aktifitas perusahaan.

Nisa dan Al-Asy'ari (2019) yang berpendapat bahwa prinsip-prinsip upah dalam Islam mencakup beberapa hal, diantaranya adalah :

- (1) Adanya kesepakatan dan kerelaan antara pekerja dan pemberi kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis sangat penting dikedepankannya unsur kerelaan antara pihak-pihak yang bekerjasama. Islam melarang terjadinya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak, terlebih hal tersebut dapat mengakibatkan seseorang akan memakan harta sesama umat Islam dengan cara yang bathil.

- (2) Mencukupi Kebutuhan Dasar.

Prinsip penerapan upah yang baik adalah yang dapat memenuhi kebutuhan dasar para pekerja. Ketika kebutuhan dasar para pekerja ini dapat terpenuhi maka ikatan emosional karyawan akan tercipta dengan kuat, dimana para pekerja akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan hal ini akan membawa kepada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- (3) *Partnership Relationship*.

Islam memandang bahwa hubungan perusahaan dengan karyawannya, hubungan majikan dengan pembantu, hubungan atasan dengan bawahan adalah hubungan

partnership/hubungan kerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua pihak dalam Islam merupakan hubungan yang saling melengkapi tidak ada superioritas yang ditunjukkan antara pemilik modal dan pekerjanya, atau atasan dengan bawahannya.

(4) Tidak Melakukan Penundaan Hak Karyawan.

Dalam hal ini Islam memandang sebagai sesuatu yang *zhalim* apabila melakukan penundaan hak-hak karyawan, yang dalam hal ini adalah upah dengan cara menahan upah tersebut tanpa adanya alasan yang nyata. Rasulullah Muhammad SAW menganjurkan agar pemberian upah dilakukan sesegera mungkin karena upah merupakan hak dari pegawai yang harus segera dipenuhi. Pembagian upah dengan prinsip bagi hasil di Indonesia telah diatur menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1960 tentang kesepakatan bagi hasil.

Dijelaskan bahwa pada saat seorang pegawai bergabung dengan suatu organisasi sebenarnya mereka telah membuat suatu perjanjian ekonomis dan psikologis yang tidak tertulis, dan mereka melakukannya secara tidak sadar. Perjanjian psikologis tersebut merupakan perlakuan untuk merasa aman, perlakuan sebagai manusia, dan bagaimana menjalin hubungan baik dengan orang lain, dan dukungan untuk memenuhi harapan. Jika suatu organisasi hanya mementingkan perjanjian ekonomis saja, maka kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Sebaliknya jika perasaan secara psikologis mereka terpenuhi maka pegawai cenderung akan merasa puas dan akan mencapai prestasi yang diinginkan. Dalam pengertian barat upah merupakan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap yang dapat dibayarkan secara harian atau mingguan, sedangkan gaji merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada pekerja atau karyawan dalam waktu sebulan sekali.

Upah menurut pandangan Islam yang di definisikan oleh Muhammad Abduh dan Zamakhsari, yakni setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi atau badan usaha dapat dikategorikan melakukan amal saleh, dengan syarat perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja tidak memproduksi/menjual barang-barang yang haram, dan dengan demikian seorang pekerja yang bekerja dengan benar maka dia akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat (Agustian dan Mellita, 2020).

Konsep muamalah dikenal dalam Islam sebagai sarana beribadah kepada Allah SWT yakni dengan saling berbagi dengan sesama manusia. Menurut pandangan Islam bahwa seluruh kegiatan bermuamalah boleh dilakukan selama tidak bertentangan dengan Al Quran dan Hadist. Dalam

menjalankan suatu aktivitas bisnis tentu berkaitan dengan persoalan upah. Suatu sistem pengupahan yang ideal dan layak dalam menjalankan kegiatan bisnis berguna untuk menopang kehidupan dalam masyarakat sekaligus menjaga keberlanjutan suatu bisnis tertentu. Dalam pembagian upah jika terjadi ketidakadilan maka hal ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan dan konflik yang akan menyebabkan dampak buruk bagi kegiatan bisnis (Masruron *et al.*, 2020). Dalam Islam tingkat kesejahteraan karyawan tidak diukur dari jumlah upah yang diterima oleh karyawan, akan tetapi bagaimana upah yang diberiklan dapat memberikan pemenuhan akan kebutuhan *daruriyat* yaitu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, sama halnya seperti kebutuhan primer, *hajiyat* yaitu kebutuhan pelengkap yang melengkapi kebutuhan *daruriyat*/kebutuhan primer, dan *tahsiniyat* yakni kebutuhan akan keindahan (Masruron *et al.*, 2020).

Sistem ekonomi dalam perspektif Islam memiliki nilai kebenaran, kebaikan, dan keindahan, serta menjamin keselamatan umat manusia. Sistem ekonomi dalam perspektif Islam dapat membebaskan umat manusia dari penindasan, penekanan, kemiskinan, kemelaratan, dan berbagai bentuk keterbelakangan lainnya, serta memperbaiki aktivitas ekonomi dari hal yang bersifat tidak manusiawi. Sistem ekonomi Islam muncul dari sebuah pemikiran yang sarat dengan karakter religius, dan memiliki ciri khusus dimana hal ini tidaklah dimiliki oleh sistem ekonomi yang lain. Konsep muamalah menghadirkan kesempurnaan atas aturan-aturan tersebut. Sedangkan tujuan dasar dari perspektif ekonomi Islam adalah terciptanya kemaslahatan manusia yang bahagia baik di dunia dan di akherat. Dalam kegiatan bermuamalah yang berkaitan dengan upah, perspektif ekonomi Islam memandang upah (*ujrah*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan oleh pekerja dari pemberi kerja sebagai pemilik modal/pemilik usaha (Yono dan Amelia, 2021).

1.1.5. Akad Kerjasama Al-Mudharabah.

Berdasarkan uraian diatas, yakni beberapa pendapat para ahli yang berkaitan dengan prinsip akuntansi bagi hasil/*profit-sharing*, dan bagaimana teori-teori tentang upah karyawan juga telah diungkapkan. Maka pada bagian ini, penulis akan menyampaikan teori-teori mengenai perjanjian/akad, yang melandasi diterapkannya sistem bagi hasil khususnya yang berkaitan dengan perspektif ekonomi Islam dan berkaitan dengan penelitian ini.

Ammana (2020) *Mudharabah* merupakan suatu akad kerjasama dalam Islam, dimana pihak pertama selaku pemilik modal dan pihak kedua selaku pengelola modal. Keuntungan yang dihasilkan dari hasil kerjasama kedua pihak tersebut akan dibagi untuk kedua belah pihak yang melakukan kegiatan kerjasama tersebut sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam suatu

perjanjian. Atau dalam pengertian lain yang sering diungkapkan oleh beberapa ahli yang mengatakan bahwa *mudharabah* terjadi saat tenaga kerja bergabung bersama-sama sebagai mitra usaha dalam suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal-hal pokok dalam akad *mudharabah* ini adalah adanya pihak pemilik dana, ada pihak yang memiliki kemampuan untuk menjalankan suatu usaha bersama.

Yarmunida dan Wulandari (2016) syarat dalam akad *mudharabah* terdiri dari tiga syarat, yakni syarat pertama, pihak pemilik modal (*shahibul maal*) yang wajib menyerahkan sejumlah dana atau berupa barang berharga kepada pihak lain (*mudharib*) untuk melakukan kerjasama dalam usaha. Syarat kedua, penerima modal akan menjalankan usaha sesuai dengan bidang yang telah disepakati. Dan ketiga, kesepakatan bidang usaha yang akan dijalankan telah disepakati dalam suatu akad. Hasil atas usaha yang telah dilakukan oleh *mudharib* akan dibagi dengan pihak *shahibul maal*. Hasil usaha merupakan jumlah yang didapat atas kelebihan dari modal. Keuntungan akan dibagikan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati sebelumnya. Kerugian atas kegiatan usaha tersebut akan ditanggung oleh pemilik modal, sedangkan pihak yang menjalankan usaha tidak akan menanggung kerugian apapun, kecuali diakibatkan oleh kesalahan yang disengaja, kelalaian yang dilakukan, atau pelanggaran atas kesepakatan.

Romdhoni dan Yozika (2018), Sunarsih, *et all* (2020) *mudharabah* merupakan bentuk kontrak kerjasama antara dua pihak, dimana peranan pihak pertama adalah sebagai pemilik modal (*shahibul maal*) dan mempercayakan sejumlah modal usaha yang dimilikinya kepada pihak kedua yang memiliki peranan sebagai pengelola modal (*mudharib*) atau yang menjadi pelaksana usaha yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Dalam akad kerjasama ini keseluruhan modal atas kegiatan usahadisediakan oleh pemilik modal sedangkan pihak kedua hanya sebagai pengelola modal saja.

Rokhlinasari dan Astuti (2016) akad *mudharabah* merupakan suatu transaksi pendanaan atau aktifitas investasi yang didasari oleh rasa kepercayaan. Rasa kepercayaan ini merupakan hal yang sangat penting karena dalam akad *mudharabah* ini pemilik modal yang merupakan investor tidak diperkenankan untuk ikut campur dalam manajemen perusahaan atau proyek yang didanainya, kecuali hanya memberikan saran atau masukan dan melakukan pengawasan. Sedangkan apabila usaha tersebut mengalami kerugian atau kegagalan maka yang menanggung kerugian tersebut adalah pihak pemilik modal nya saja, kecuali apabila kerugian yang ditimbulkan disebabkan oleh kelalaian dari pihak pengelola dana tersebut. Akad *mudharabah* ini memegang

teguh prinsip syariah dalam perlakuan akuntansinya sesuai dengan PSAK No. 105 Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Nawawi *et al* (2018) akad *mudharabah* adalah akad kerjasama antara seorang partner yang memberikan sejumlah dana atau uang kepada partner lain untuk diinvestasikan kepada usaha atau perusahaan komersial. Pihak pemilik modal (*shahibul maal*) memberikan kontribusi dananya sebesar 100% kepada pengelola modal (*mudharib*) yang akan melakukan pengelolaan atas usaha yang telah ditentukan oleh pihak *shahibul maal* atau pemilik modal. Pembagian keuntungan atas hasil usaha tersebut akan dibagikan sesuai kesepakatan awal yang dilakukan pada awal kontrak, dan jika terjadi kerugian maka kerugian tersebut akan ditanggung 100% oleh pemilik modal.

Suni (2018) secara teknis *mudharabah* adalah akad kerjasama dalam suatu bidang usaha antara dua pihak yakni yang disebut dengan pihak pemilik modal (*shahibul maal*) yang menyediakan keseluruhan modal, sedangkan pihak lainnya dalam kerjasama ini adalah pihak yang memiliki keahlian dalam bidang usaha yang disebut dengan *mudharib* dengan nisbah bagi hasil menurut kesepakatan yang telah dilakukan di muka. Perjanjian dengan akad *mudharabah* ini dapat juga dilakukan oleh penyedia dana yang terdiri lebih dari satu orang. Prinsip dalam akad ini adalah jika terjadinya hasil berupa kerugian maka kerugian tersebut akan ditanggung seluruhnya oleh pemilik dana kecuali ditemukannya adanya kelalaian atau kesalahan pengelolaan dana, seperti penyelewengan, kecurangan, dan penyalahgunaan dana. Sedangkan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan usaha tersebut dibagi berdasarkan kesepakatan yang telah dituangkan dalam kontrak yang telah dilakukan sebelumnya.

Raharjo (2019) *mudharabah* merupakan adalah akad perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kerjasama usaha. Dalam akad ini pihak pemilik modal (*shahibul maal*) bisa merupakan lembaga perbankan maupun non perbankan, menempatkan modal nya sebesar 100%, sedangkan pihak *mudharib* (nasabah) atau pengelola modal berperan sebagai pengelola usaha tersebut. Sedangkan bagi hasil atas kegiatan usaha tersebut dihitung sesuai dengan nisbah yang telah disepakati bersama.

Bintarto dan Setiawan (2021) *mudharabah* menggunakan skema bagi hasil antara pemilik dana yang disebut dengan *shahibul maal* dengan pengelola dana yang dikenal dengan sebutan *mudharib* dan pembagian keuntungan bagi hasil tersebut didapatkan atas usaha yang dilakukan oleh *mudharib* dengan akad yang telah disepakati oleh kedua pihak yang bekerjasama. Asal kata *mudharabah* berasal dari kata *dharb* yang artinya memukul atau jalan. Adapun pemahaman dari

kata memukul dan jalan ini adalah suatu proses dimana seseorang menggerakkan anggota tubuhnya dalam menjalankan usahanya. Sedangkan kata *mudharabah*, *muqaradhah*, dan *qiradh* memiliki satu arti makna yakni menyerahkan modal atau harta untuk perniagaan kepada seseorang yang dipercayainya. Pendapat para ahli yang menyatakan bahwa *mudharabah* merupakan akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang saling menanggung, dalam hal ini berarti satu pihak menyerahkan modal atau hartanya untuk dikelola atau diperdagangkan, sedangkan hasil keuntungannya akan dibagikan sesuai dengan akad awal yang telah disepakati oleh mereka.

Berdasarkan uraian mengenai teori-teori dari para ahli dan pendapat dari beberapa peneliti yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan kepada beberapa substansi yang sesuai dengan penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode etnometodologi. Metode etnometodologi dianggap sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini karena akan memfokuskan kepada dua hal, yakni:

- (1) Entitas bisnis yang dalam penelitian ini adalah Restoran Sederhana Harapan Indah yang menerapkan sistem akuntansi bagi hasil dalam kaitannya dengan membangun *intellectual capital* dan akad *al-mudharabah*.
- (2) Penelitian ini juga berusaha untuk menggali lebih lanjut tentang bagaimana karyawan yang berkerja di Restoran Sederhana Harapan Indah ini menerapkan sistem akuntansi bagi hasil dalam aktifitas sehari-hari dalam lingkungan pekerjaannya khususnya dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah*. Apakah terjadi dilema atau permasalahan dalam penerapan sistem bagi hasil tersebut. Apakah sistem bagi hasil yang telah diterapkan selama ini sudah merupakan sistem yang terbaik atau apakah masih terdapat hal yang masih berseberangan dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, sehingga dapat terjadi dilema yang dapat dimaknai/dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas penulis juga telah menguraikan teori-teori mengenai sistem pengupahan atau kompensasi. Dimana dalam penerapan sistem pengupahan secara konvensional banyak sekali ditemukan ketidakadilan yang dirasakan dari sisi pekerja/karyawan, bagaimana loyalitas karyawan yang tidak tercermin, karena kurangnya perhatian perusahaan kepada para karyawannya dan hanya berfokus kepada hasil keuntungan perusahaan yang merupakan target

utama perusahaan. Karyawan masih belum memperoleh kesejahteraan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Berdasarkan hal tersebut penulis telah mengungkapkan teori-teori yang berhubungan dengan sistem akuntansi bagi hasil yang diterapkan dalam dunia usaha, berkaitan dengan *intellectual capital* dan suatu akad kerjasama *al-mudharabah*, yang merupakan landasan dari sistem akuntansi bagi hasil sebagai bentuk penerapan aktivitas kerjasama bisnis dalam perspektif Islam, dimana dua pihak atau lebih membentuk persekutuan atau berserikat dan melakukan kerjasama, dimana salah satu pihak memberikan kontribusi modal nya dan pihak lain memberikan kontribusi berupa keahliannya demi tercapainya keuntungan bersama, dimana hasil atas keuntungan yang diperoleh merupakan keuntungan bersama dan resiko kerugian yang muncul juga menjadi tanggung jawab pemilik modal.

1.1.6. Teori-teori yang Digunakan Sebagai Dasar Analisis.

Setelah menguraikan berbagai teori-teori yang berkaitan dengan rumusan permasalahan penelitian khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah*. Maka pada bagian ini akan ditentukan teori-teori mana saja yang akan menjadi dasar untuk dilakukan analisis selanjutnya dalam penelitian ini, dimana penelitian ini akan menggunakan metode penelitian dengan metode etnometodologi dengan perspektif interpretif.

Sistem akuntansi bagi hasil erat kaitannya dengan suatu hubungan kerjasama. Penelitian ini akan menjelaskan lebih lanjut mengenai bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan hubungan kerjasama dalam suatu akad perjanjian yang merupakan hubungan antara pemilik modal dengan karyawannya (pengelola modal) dimana tujuannya adalah mencapai kesejahteraan antara kedua belah pihak yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan.

1.2. Review Penelitian Terdahulu (Kajian Empiris).

Secara menyeluruh telah di uraikan dalam penjelasan diatas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Teori-teori tersebut adalah teori yang berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil, teori-teori yang berkaitan dengan *intellectual capital*, dan akad kerjasama dalam perspektif ekonomi Islam yang salah satunya dikenal dengan sebutan *al-mudharabah*. Pada bagian ini peneliti akan menguraikan lebih jauh mengenai kajian-kajian

terdahulu khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil, *intellectual capital*, dan akad kerjasama *al-mudharabah*. Selain itu penulis juga akan menyajikan rangkuman atas teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini.

Hanif (2015) dalam penelitian kualitatif yang menggunakan metode paradigma spiritual menyatakan bahwa ada tiga konsep atau gagasan yang merupakan sebuah kesatuan dalam penerapan sistem akuntansi bagi hasil yang diuraikan. Ketiga konsep atau gagasan tersebut adalah yang pertama, konsep atau gagasan yang disebut dengan istilah *mato* yang merupakan landasan akuntansi bagi hasil (*profit-sharing*). Gagasan yang kedua yang diungkapkan adalah mengenai kerjasama. Kerjasama dalam hal ini adalah kerjasama dalam suatu keanggotaan. Dan gagasan yang ketiga adalah konsep *Syariah* yang merupakan perspektif Islam. Penggabungan dari ketiga konsep tersebut bertujuan untuk menghasilkan konsep akuntansi yang lebih *universal*, yang tidak berdasarkan hanya pada aliran agama tertentu, melainkan sejalan dengan ideologi konstitusi Indonesia yakni Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penelitian yang dilakukannya mengedepankan pendekatan spiritual, yang bertujuan untuk menghasilkan konsep akuntansi yang baru yang kenal dengan nilai keadilan, dan juga bentuk kerjasama yang berdasarkan pada prinsip kekerabatan dan terinspirasi nilai-nilai ke Ilahian/ke Tuhan an.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa konstruksi akuntansi yang diterapkan merupakan sinergi atas tiga roh yang melandasinya, yakni: konsep *mato* yang didasarkan pada konsep akuntansi bagi hasil, kerjasama, dan nilai-nilai *Syariah*, yang merupakan pemurnian dari konsep *mato* dari sistem akuntansi bagi hasil dengan nilai *universal* yang direfleksikan dengan lebih sempurna. Dalam penelitiannya ini juga diungkapkan mengenai nilai atas suatu posisi umat manusia yang mewakili nilai ke Tuhan an di muka bumi ini sebagai pemberi ampunan, juga diungkapkan mengenai implementasi nilai atas kerjasama, baik yang merupakan kerjasama yang terjadi yang muncul dari anggota, oleh anggota dan untuk anggota. Terakhir dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa, konsep ini dapat mengubah posisi seseorang yang sebelumnya bekerja pada suatu perusahaan, dan disuatu saat nanti dapat menjadi pemilik perusahaan tersebut. Dan sebagai tambahan, konsep ini juga dapat mengubah beberapa hal yang lebih memiliki nilai *universal* dalam konteks di negara Indonesia. Penelitian ini mengemukakan bahwa pembagian keuntungan bagi hasil dibagikan dalam jangka waktu 100 hari, dengan proporsi bagi hasil yang telah disepakati adalah sebesar 15% untuk pemilik merk waralaba, sebesar 35% untuk investor/pemilik modal, dan sebesar 50% untuk karyawan. Dari bagian karyawan tersebut akan di

distribusikan lagi kepada tiap-tiap karyawan sesuai dengan perbandingan *mato* atau poin yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Permata *et al* (2015) dalam penelitian kualitatif dengan metode interpretif menyatakan bahwa persoalan upah yang masih menjadi persoalan yang belum kunjung terselesaikan yang terjadi dalam dunia usaha, dan masih sering terjadi perselisihan antara pemilik entitas bisnis dengan para pekerjanya. Penelitian nya mengungkapkan bahwa pada restoran minang menerapkan sistem akuntansi bagi hasil yang tujuan utamanya adalah untuk melakukan kerjasama yang saling menguntungkan antara dua belah pihak yakni pemilik/pemodal dan karyawannya demi terciptanya kesejahteraan bersama. Sistem akuntansi bagi hasil yang diterapkan merupakan bentuk akad kerjasama antara dua pihak yakni pihak pemilik modal/investor, dengan pihak karyawan. Dalam akad kerjasama ini dijelaskan bahwa masing-masing pihak memberikan kontribusinya, dimana pihak pemilik modal memberikan kontribusi berupa modal/uang sedangkan pihak karyawan memberikan kontribusi berupa keahlian. Kesepakatan yang mereka laksanakan dalam sebuah akad bertujuan untuk membagi hasil keuntungan yang akan dibagi bersama dan resiko kerugian yang akan ditanggung bersama-sama, demi terciptanya lingkungan usaha yang nyaman, dan kesejahteraan bersama, dan tetap berfokus kepada kepuasan pelanggan.

Penelitian ini mengungkapkan sistem bagi hasil yang diterapkan oleh Rumah Makan Rezeki Mulya dimana pembagian bagi hasil dihitung dalam jangka waktu setiap 100 hari dengan prosentase untuk pemilik modal adalah 35% dan bagi pihak karyawan adalah 65%. Prosentase pembagian bagi hasil untuk karyawan akan dibagi sesuai dengan kinerja karyawan dan juga tingkatannya, yang dimulai dengan juru masak, karyawan bagian pelayanan serta karyawan yang berada di bagian belakang.

Yulisara (2019) dalam penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif mengemukakan bahwa, Islam menghendaki setiap pengusaha agar memberlakukan karyawan/pekerjanya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menjelaskan bahwa Islam menginginkan agar para pengusaha menghormati dan menyayangi para pekerjanya dan juga harus menjamin kesejahteraan mereka. Sebelum masa Islam, di Timur Tengah kerjasama dalam kegiatan usaha banyak dilakukan atas konsep *mudharabah* yang berjalan dengan seiringan dengan konsep bunga dalam kegiatan pembiayaan. Sistem bagi hasil sendiri dalam perekonomian dunia sebetulnya sudah diterapkan sebelum jaman masehi. Sistem bagi hasil ini telah umum dilakukan di kota Mekah dan Madinah jauh sebelum jaman Rasulullah Muhammad SAW. Sedangkan di Indonesia sendiri sistem bagi hasil

sudah diterapkan sejak jaman kuno yang berlaku pada bidang pertanian, peternakan dan perdagangan. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer, dan metode pengumpulan data menggunakan metode uji validitas, normalitas, reliabilitas dan uji hipotesis. Penelitian ini mengkaji lebih jauh mengenai penerapan bagi hasil pada Rumah Makan Pagi Sore Palembang yang menerapkan kontribusi antara dua belah pihak dimana satu pihak memberikan kontribusi dana dan pihak lain memberikan kontribusi keahlian, dengan kesepakatan keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama. Dari hasil penelitian diungkapkan bahwa kontribusi sistem bagi hasil yang diterapkan memberikan porsi sebesar 58,5% kepada pihak pemodal, dan sebesar 41,5% kepada pihak karyawan dalam jangka waktu yang disepakati selama 75 hari. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji kuantitatif R² nya adalah sebesar 44.8% produktivitas karyawan dihasilkan atas pengaruh penerapan sistem bagi hasil.

Vebitia dan Bustaman (2017) dalam penelitian kualitatif dengan metode deskriptif mengungkapkan mengenai pendapat masyarakat terhadap penerapan sistem akuntansi bagi hasil pada bank Syariah. Penelitian ini menggunakan analisis literatur dan metode wawancara pada kelompok nasabah Bank Syariah dan unit usaha Syariah di Banda Aceh, dimana jumlah responden penelitiannya adalah sebanyak 100 orang. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh informasi bahwa sebanyak 98% mengatakan bahwa bank Syariah merupakan bank yang secara operasionalnya berdasarkan pada prinsip Syariah. Sedangkan sebanyak 2% responden menyatakan bahwa bank Syariah secara operasional memiliki kesamaan dengan bank konvensional. Sedangkan mengenai kaitannya dengan penerapan sistem bagi hasil, bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa bank Syariah tidak menjalankan konsep riba, sistem bagi hasil yang dijalankan tidak memberatkan nasabah, pelayanan yang ramah, cepat dan akurat. Dalam penelitian ini juga diungkapkan kelebihan sistem bagi hasil:

- (1) Penentuan proporsi bagi hasil yang ditetapkan pada saat akad dan berpedoman pada kemungkinan untung maupun rugi.
- (2) Besarnya rasio pembagian bagi hasil berdasarkan pada jumlah keuntungan dan kerugiannya.
- (3) Besarnya proporsi bagi hasil sesuai keuntungan dari kegiatan usaha, jika terjadi kerugian maka akan ditanggung oleh kedua belah pihak.
- (4) Jumlah pembagian laba dapat meningkat sesuai dengan peningkatan pendapatan.

(5) Belum ada yang meragukan keabsahan sistem bagi hasil.

Iswanto (2016) dalam penelitian yang dipaparkan dalam makalahnya dalam bidang perbankan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa adanya dua kekuatan sistem ekonomi yang menjadi tren dalam ekonomi global. Yang pertama adalah sistem yang telah lama dikenal oleh masyarakat dunia sejak lama yakni sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan Syariah yang saat ini telah diterapkan oleh negara-negara yang berbasis masyarakat Islam. Dalam makalah ini dijelaskan juga mengenai Sistem Ekonomi Islam yang tidak terlepas dari seluruh sistem ajaran Islam secara integral dan komprehensif, yang membuat prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam mengacu kepada saripati ajaran Islam. Diperlukan kesesuaian antara sistem ekonomi dengan fitrah manusia sehingga tidak terjadi benturan-benturan dalam pelaksanaannya. Kebebasan berekonomi yang terkendali merupakan salah satu ciri prinsip ekonomi Islam. Kebebasan dalam menguasai unsur produksi dalam menjalankan roda perekonomian dengan tidak merugikan kepentingan pihak lain merupakan bagian hal yang utama. Menjalankan sifat muamalah dalam Islam dapat juga disebut dengan prinsip. Dalam sektor perekonomian prinsip ini dapat dijelaskan seperti adanya larangan riba, pengambilan keuntungan, mengenakan zakat, dan sistem bagi hasil, serta lain sebagainya.

Weltmann (2019) dalam penelitiannya yang menjelaskan mengenai bentuk kompensasi mana yang lebih efisien dalam mempengaruhi sikap para pekerja, yang menyebabkan perluasan arti dari teori efisiensi penggajian yang berdasarkan kepada kompensasi, hingga membahas lebih lanjut mengenai *profit-sharing* dan kompensasi yang berdasarkan pembagian saham. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis data menggunakan regresi *ordinary least square* menggunakan data dari sebanyak 202 perusahaan manufaktur yang berada di Amerika Serikat. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sikap dan loyalitas para pekerja dapat dilihat dari penerapan kompensasi yang mencakup tiga model yakni bagaimana melihat tingkat efisiensi upah jika mengalami kenaikan atau penurunan, dan bagaimana *profit-sharing* diterapkan dengan kaitannya dengan tingkat pengupahan yang bisa sewaktu-waktu naik dan turun, serta apakah dengan pembagian saham pada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Diketahui bahwa ketika tingkat upah secara standar umum mengalami peningkatan diatas rata-rata, maka tingkat upah yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover* pekerja dan menurunkan kelalaian pekerja. Sedangkan *profit-sharing* merupakan bentuk kompensasi yang paling efisien dalam kaitannya dengan persepsi perhatian terhadap para pekerja ketika tingkat pengupahan dalam

posisi yang rendah dan *profit-sharing* dapat meningkatkan sikap pekerja terhadap perusahaan dalam hal standar rata-rata pengupahan yang tinggi. Sedangkan pembagian kepemilikan saham kepada para pekerja dapat dikatakan seharusnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Fakhfakh dan FitzRoy (2018) dalam penelitian kuantitatif dengan *econometric methodology* termasuk deskriptif *statistic*. Dalam penelitian terhadap 2.000 perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, *service* dan konstruksi yang berada di Perancis ini diungkapkan bahwa bagaimana *profit-sharing* berdampak pada kemampuan perusahaan dalam menjaga lingkungan. Hasil dari penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *profit-sharing* telah dipelajari selama beberapa tahun belakangan, dan banyak sekali keuntungan yang telah dihasilkan seperti, dampak positif yang berkaitan dengan produktivitas, dampak positif dalam mengatasi masalah gaji, memberikan kestabilan dalam pekerjaan, memberikan dampak positif dalam mengatasi masalah pembolosan pekerja, kepuasan dan ketentraman pekerja dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini lebih lanjut juga dijelaskan bahwa *profit-sharing* paling tidak memiliki hubungan dalam kelebihan dalam hal yang berkaitan dengan lingkungan atas suatu inovasi. *Profit-sharing* dalam hal ini juga bersahabat dengan lingkungan produksi yang menghasilkan produk yang bebas polusi, sedikit menggunakan bahan mentah, sedikit konsumsi energi, dan lebih banyak melakukan daur ulang. Hal ini merupakan sisi yang baik bagi kondisi kerja dan kesehatan pekerja. Efisiensi kerja yang dilakukan oleh pekerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka memperoleh bonus yang tinggi.

Serhan *et al* (2021) dalam penelitian dengan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan *semi structured interview*. Penelitian ini dilakukan terhadap 32 anggota tim dari 10 bank yang berada di Timur Tengah dan regional Afrika Utara. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapatnya korelasi yang signifikan antara berbagai sistem kompensasi, dengan hasil kerja dan bagaimana tim mempertahankan para karyawannya. Secara khusus dalam studi ini diungkapkan bahwa *profit-sharing* memberikan dampak yang positif terhadap kinerja tim dan penawaran sistem kompensasi yang kolektif mempengaruhi keterpaduan/kekompakan tim. Kaitan sistem kompensasi ini dengan performa kekompakan tim kerja dalam lingkungan pekerjaan menciptakan peluang bagi manajemen untuk menggunakan sistem kompensasi ini sebagai faktor yang dapat memotivasi secara langsung kepada sikap anggota tim kerja terhadap tujuan mempertahankan karyawan.

Strifler (2018) dalam penelitian dengan metode kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh firma dan sektor privat di Finlandia dari Tahun 2000 sampai dengan Tahun 2012. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa secara gambaran, seluruh studi literatur terhadap *profit-sharing* memberikan dampak terhadap keuntungan rata-rata atas setiap upah yang diperoleh pekerja dari setiap firma. Hal ini juga dapat diartikan bahwa *profit-sharing* tidak diperhitungkan dalam kaitan terciptanya keuntungan yang mendasar. Masih sedikit diketahui mengenai penerapan *profit-sharing* ini dalam situasi profitabilitas yang berbeda. Dapat disimpulkan juga bahwa penerapan *profit-sharing* ini hanya dapat dilaksanakan pada perusahaan yang mampu melaksanakannya, misalnya pada perusahaan yang memperoleh profitabilitas yang tinggi. Sedangkan dalam peristiwa perusahaan yang mengalami kerugian maka prediksi atas teori yang berkaitan dengan hal ini menjadi terbagi-bagi. Sehingga *profit-sharing* sangat bergantung pada profitabilitas yang menjadi dasarnya. Berikut ini merupakan tabel rangkuman atas kajian empiris penelitian.

Tabel 2. 1 Tabel Rangkuman Kajian Empiris.

No	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hanif (2015)	Kualitatif Paradigma : Spiritual	- Konsep Mato/poin - Kerjasama - Konsep Syariah	Penerapan Bagi hasil dengan konsep Mata, Metode penelitian kualitatif	- Makna penerapan bagi hasil bagi karyawan - Metode etnometodologi
2	Permata <i>et al</i> (2015)	Kualitatif, Paradigma Interpretif.	Penerapan sistem bagi hasil di Rumah Makan Padang Rezeki Mulya.	Penelitian kualitatif dan penerapan sistem bagi hasil menuju pada terciptanya kesejahteraan dan kerjasama	- Metode etnometodologi - Karyawan memaknai penerapan sistem bagi hasil.

				yang saling menguntungkan yang merupakan akad kerjasama antara pihak pemilik modal dengan pihak karyawan (yang memiliki keahlian).	
3	Vebitia dan Bustaman (2017)	Kualitatif, metode analisis deskriptif.	Pendapat masyarakat mengenai penerapan sistem bagi hasil di Bank Syariah di Banda Aceh. Penelitian ini membahas mengenai tiga akad umum yang dilakukan dalam perbankan Syariah, yakni: <i>al mudharabah</i> , <i>al musyarakah</i> , dan <i>wadiah</i> .	Penelitian kualitatif, penerapan sistem bagi hasil.	<ul style="list-style-type: none"> - Metode etnometodologi - Penerapan bagi hasil di industri rumah makan.
4	Iswanto (2016)	Makalah penelitian.	Pengertian sistem bagi hasil pada perbankan Syariah dalam perekonomian.	Menjelaskan penerapan sistem bagi hasil.	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologi Penelitian kualitatif. - Metode etnometodologi

			<p>Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem ekonomi Islam tidak lepas dari sistem ajaran Islam yang komprehensif dan integral, yang mengatur kesesuaian dan keselarasan sehingga tidak terjadi benturan dalam implementasinya. Kebebasan dalam prinsip ekonomi Islam memiliki unsur produksi dalam menjalankan roda perekonomian dengan tidak merugikan kepentingan kolektif.</p>		
5	Weltmann (2019)	Kuantitatif, analisis data menggunakan	Melihat penerapan upah dan kompensasi,	Menjelaskan mengenai penerapan	- Metodologi Penelitian kualitatif.

		<i>ordinary least square regression.</i>	serta penerapan bagi hasil dalam suatu tingkatan pengupahan, loyalitas dan sikap karyawan pada perusahaan.	<i>profit-sharing</i> sebagai bentuk kompensasi dan meningkatkan loyalitas karyawan,	- Metode etnometodologi
6	Strifler (2018)	Kuantitatif. Pendekatan analisis regresi.	Secara khusus <i>profit-sharing</i> hanya bisa dilaksanakan pada perusahaan yang mempunyai profitabilitas tinggi, jika mengalami kerugian maka teori yang berkaitan menjadi terbagi-bagi dalam hal pendapatan (<i>wage</i>) nya. Dalam hal ini karyawan berpartisipasi dalam menanggung kerugian yang dialami perusahaan.	Mempelajari makna penerapan <i>profit-sharing</i> dalam suatu entitas bisnis, dan berkaitan dengan sistem pengupahan (<i>elastisitas upah</i>) yang berlaku di perusahaan sektor privat di Finlandia.	- Metodologi Penelitian kualitatif. - Metode Etnometodologi

7	Giovanni dan Santosa (2020)	Kuantitatif, <i>purposive sampling</i> .	<p>Penelitian mengenai pengaruh <i>intellectual capital</i> dan <i>intangible asset</i> terhadap nilai perusahaan.</p> <p>Dalam penelitian ini menemukan hal yang menarik, bahwa meskipun <i>intellectual capital</i> tidak secara langsung disajikan dalam laporan keuangan, dan <i>intangible asset</i> disajikan dalam laporan keuangan, akan tetapi kedua nya berkaitan dengan bagaimana menghasilkan keuntungan dimasa yang akan datang.</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan mengenai pemahaman dan arti penting dari <i>intellectual capital</i> yang dapat meningkatkan nilai perusahaan jika digunakan secara maksimal.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metodologi kualitatif.</p>
---	-----------------------------	--	---	---	--

8	Nisa dan Al-Asy'ari (2019)	Penelitian dengan metode kualitatif.	Dalam penelitian ini mengungkapkan prinsip-prinsip pemberian upah dalam perspektif Islam. Yakni adanya kesepakatan dan kerelaan antara pekerja dan pemberi kerja, mencukupi kebutuhan dasar, hubungan yang saling melengkapi, tidak menunda dalam pemberian hasil / upah.	Penelitian ini sama-sama menguraikan pemahaman dalam prinsip-prinsip pengupahan yang ditinjau dalam perspektif Islam. Termasuk yang terkait dengan kebutuhan hidup, saling melengkapi, dan loyalitas karyawan.	Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam tesis ini lebih menjelaskan lebih jauh mengenai penerapan prinsip akuntansi bagi hasil.
---	----------------------------	--------------------------------------	---	--	---

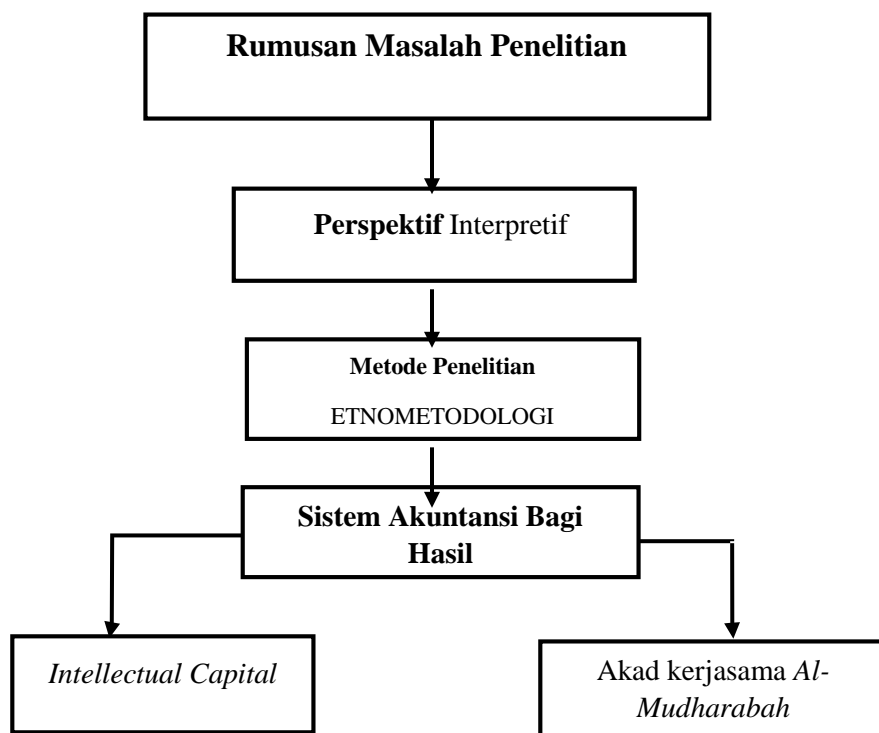
1.3. Kerangka Konseptual Penelitian.

Teori-teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya menjadi dasar bagi penelitian ini, maka pada bagian ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai intisari atas konsep-konsep penelitian sebagai dasar pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini yang akan disajikan dalam bentuk diagram. Kerangka konseptual penelitian memungkinkan untuk membangun suatu konsep baru yang tercipta dalam penelitian ini.

1.3.1. Kerangka Fikir.

Kerangka fikir dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram penelitian, dan akan dijelaskan mengenai alur kerja secara operasional yang merupakan konsep dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan kerangka fikir yang digunakan dalam penelitian ini yang digambarkan dalam ilustrasi diagram dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.

Kerangka fikir dalam penelitian ini menjelaskan alur kerja operasional yang merupakan bagian dari kerangka konseptual dalam penelitian ini. Kerangka fikir dalam penelitian ini diawali dengan rumusan masalah penelitian, yakni penerapan sistem akuntansi bagi hasil pada Restoran Sederhana Harapan Indah. Setelah penulis menentukan rumusan masalah penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan metode penelitiannya. Karena penelitian ini berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil dan akan mempelajari aktivitas-aktivitas individu dalam suatu kelompok, bagaimana individu-individu tersebut menjalankan aktivitas mereka sehari-hari, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode etnometodologi. Sedangkan perspektif dalam penelitian ini menggunakan perspektif interpretif, yang berarti peneliti akan melakukan observasi langsung/terjun langsung ke situs penelitian, membuat catatan-catatan dan dokumentasi, dan terakhir melakukan wawancara yang mendalam terhadap informan.

Bagian sebelumnya menjelaskan mengenai metode dan perspektif yang digunakan dalam penelitian ini. Setelah memilih metode dan perspektif yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya peneliti akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah*. Setelah menguraikan langkah-langkah yang diilustrasikan dalam kerangka konseptual penelitian diatas, maka langkah terakhir yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan aktivitas observasi, membuat dokumentasi, serta kegiatan wawancara dengan informan penelitian yang berkaitan dengan bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* pada Restoran Sederhana Harapan Indah.