

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2021
(Studi Kasus di UD Jagal Syariah Pesanggaran)**

Laily Hidayati Rosyidi¹, Faisal Riza Muttaqin²

Received: 19 Agustus 2021 | Accepted: 21 Oktober 2021 | Published: 08 Desember 2021

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi, Indonesia; lailyrosyidi@gmail.com

² Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi, Indonesia; faisalrizamuttaqin@gmail.com

Abstract: The science and art of managing a workforce's relationships and functions so that they are successful and efficient in achieving the objectives of the business, the employees, and society are known as human resource management. The data used in this study came from both primary and secondary data sources, including documents, books, research journals, articles, the internet, and scientific magazines that were relevant to the problem at hand. Primary data came from sources at the Pesanggaran Sharia slaughterhouse. In this study, observation, interviews, and documentation techniques were employed to collect data. The Miles and Huberman model is the method of data analysis employed. By paying its employees a living wage, the UD Jagal Syariah Pesanggaran Banyuwangi district is able to improve performance through human resource management. Daily and monthly earnings are the types of pay offered. Apart from that, amenities like a rest space, a prayer room, and dining options are offered to make the workers comfortable. This intends to raise staff productivity across the board at UD Jagal Syariah in Banyuwangi regency's Pesanggaran subdistrict.

Keywords: *Performance Improvement Strategy, Human Resource Management, Wages*

<https://doi.org/10.59943/economic>

Publisher's Note: Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 3 tentang ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa seorang pekerja harus mempunyai kemampuan atau keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diperoleh. Semakin baik kualitas pekerja, maka akan semakin berkualitas karya atau pekerjaan yang dihasilkan (www.bps.go.id, diakses 7 Juli 2020)

Secara umum, Indonesia masih memiliki beberapa permasalahan serius terkait pekerja dan tenaga kerja. Jumlah angkatan kerja yang banyak dan tidak sebanding dengan peluang kerja yang ada menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di indonesia. Hal ini dapat dilihat dari data BPS yang menunjukkan bahwa pada pebruari 2020 jumlah pengangguran di indonesia masih mencapai 5,13% atau setara dengan 6,87 juta orang. Selain itu, pertumbuhan lapangan kerja yang lambat serta jumlah persebaran tenaga kerja yang tidak merata dan hanya terfokus di kota-kota besar terutama di pulau jawa turut memperparah permasalahan tenaga kerja di indonesia.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kualitas kerja yaitu, banyak tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Meskipun sudah sangat umum terjadi di indonesia, namun apabila tidak segera di tangani, maka hal ini dapat berdampak serius terhadap daya jual pekerja di indonesia karena seseorang yang kurang memahami bidang pekerjaan yang di lakukan serta kurangnya bekal pemahaman yang di miliki pekerja akan menjadi nilai minus terhadap kualitas sumber daya manusia yang di miliki pekerja. Salah satu usaha yang dapat di lakukan untuk menangani permasalahan pekerja atau tenaga kerja yang sudah di jelaskan di atas adalah dengan melakukan menejemen sumberdaya manusia. Hal ini sangat di perlukan guna meningkatkan kualitas kinerja atau pekerja.

Menejemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan pengelolaan dan pengorganisasian dari fungsi sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (arifin, hasan & habibullah, 2015:2).

Manajemen sumberdaya manusia dapat dilakukan pada orang yang belum bekerja maupun sudah bekerja dan dapat di jalankan oleh berbagai pihak baik oleh instansi pemerintah, organisasi swasta, maupun pihak pemilik atau pengelola usaha yang memiliki pekerja. Namun yang menjadi unsur terpenting dalam hal ini adalah tepatnya Strategi perencanaan dan langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen.

Kajian Teori

1. Strategi Peningkatan Kinerja

Strategi dimaknai sebagai langkah-langkah atau tindakan tertentu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan atau manfaat yang dikehendaki (Mardikanto dan Soebianto, 2013:167-168). Oleh sebab itu, apabila strategi manajemen sumberdaya manusia sudah tepat. Maka dalam implementasinya akan mampu mencapai output atau tujuan yang di rencanakan.

Menurut Mardikanto dan Soebianto (2013:167-168) strategi dimaknai sebagai langkah-langkah atau tindakan tertentu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan atau manfaat yang dikehendaki. Secara lebih detail Mardikanto dan Soebianto mengartikan strategi menjadi beberapa pendekatan yaitu: 1. Strategi sebagai suatu rencana, 2. Strategi sebagai sebuah kegiatan, 3. Strategi sebagai suatu instrumen, 4. Strategi sebagai suatu sistem, 5. Strategi sebagai pola pikir. Adanya strategi diatas dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan khususnya dibidang pengembangan UMKM.

Menurut Anwar Prabu (2004:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan pegawai memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya.

Adapun hubungan pekerja dan manajemen merupakan hubungan yang di timbulkan antara pekerja dan majikan setelah kedua melakukan perjanjian antara kedua belah pihak.apabila dalam perjanjian tersebut pekerja menyatakan kesanggupannya

bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka majikan hendaknya menyatakan kesanggupan dalam membayar gaji atau upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. (Miftahul Arifin, dkk. 2015:233) Adapun hubungan antara para pekerja dengan organisasi tempat kerjanya merupakan sesuatu yang dinamis. Hubungan tersebut senantiasa berubah karena masing-masing pihak menyesuaikan harapan-harapannya dengan yang lain, kontribusi-kontribusi yang ingin diberikannya kepada yang lain sebagai gantinya. Semua ini terjadi secara informal. Pada level formal terdapat dua proses yang ditetapkan untuk pemakaiannya oleh organisasi dan pekerja jika setiap pihak merasa bahwa harapan-harapan mengenai yang lain telah dilanggar secara besar-besaran. kedua proses itu adalah:

- a. Tindakan disiplin oleh organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi. Tindakan disiplin dapat didefinisikan sebagai pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberlakukan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Miftahul Arifin, dkk. 2015:236).
- b. Pengaduan (grievance) dipakai oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi (Miftahul Arifin, dkk. 2015:236).
- c. Pentingnya Disiplin Kerja
Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. (Miftahul Arifin, dkk. 2015:237).
- d. Kerja Hubungan Disiplin dan Produktifitas
Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Rosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. (Miftahul Arifin. 2015:245).
- e. Mengelola Sumber Daya Manusia
Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam implementasi strategi karena ia akan mengoperasikan alat produksi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi seperti: seleksi calon pegawai, penerimaan, penggajian.

1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. (Miftahul Arifin, dkk. 2015:4).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi penting yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas perjalanan organisasi. karena sumber daya manusia sangatlah penting, sehingga apabila terjadi sesuatu dalam sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keseluruhan dalam organisasi (Miftahul Arifin, dkk. 2015:7).

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tinjauan Islam

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada di muka bumi Sumber Daya Manusia, karena pada dasarnya semua ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini memang sengaja diciptakan oleh Allah guna untuk kemaslahatan manusia.

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting, tak hanya terbatas pada ilmu pengetahuan dan teknologi saja. Namun pengembangan Sumber Daya Manusia juga mencakup dimensi spiritual.

2. System (UPAH)

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura. Menurut Yulianti (2016) yang dikutip oleh (Faisal Riza, 2018,16).

Pasal 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah dengan hak kerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja. Sedangkan upah minimum didefinisikan

sebagai upah bulanan yang terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. (Murtadho Ridwan, 2013:242-243).

Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut pembayaran waktu pembayaran terbagi:

- a. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjam sebulan sekali.
- b. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak. Menurut yulianti (2017) yang dikutip oleh (faisal riza 2018,19).

Jenis upah dapat dikelompokkan menurut status perjanjian kerja:

- a. Upah tetap adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
- b. Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja.
- c. Upah harian adalah upah yang diayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran.

Borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan hasil kerja. Menurut yulianti (2017) yang dikutip oleh (faisal riza), 2018,19).

3. Rumah Potong Hewan (RPH)

Rumah Potong Hewan (RPH) adalah suatu bangunan atau kompleks bangunan dengan syarat tertentu yang digunakan sebagai tempat memotong hewan bagi konsumsi masyarakat umum dan digunakan sebagai tempat memotong hewan potong selain unggas bagi konsumsi masyarakat serta sebagai unit/sarana pelayanan masyarakat dalam penyediaan daging sehat. (SK menteri pertanian NO.555/KPts/TN.240/9/1986). RPH merupakan tempat yang ditunjuk dan diakui untuk mengawasi proses pemotongan hewan/ternak yang akan digunakan untuk konsumsi manusia. Menurut Puput wulan sari (2011) yang dikutip oleh (faisal riza, 2018,11).

Fungsi RPH secara umum merupakan fasilitas atau sarana tempat berubahnya bentuk sapi menjadi karkas atau daging sapi dan bagian-bagian lainnya, serta semua sapi yang dipotong harus dilakukan di RPH. Penyediaan daging sapi melalui jasa RPH dilakukan dengan prosedur pemotongan yang benar melalui pemeriksaan antemortem dan postmortem dalam upaya memproduksi daging yang ASUH (Aman, Sehat, Utuh, dan Halal) dengan memperhatikan kesejahteraan hewan. Adapun fungsi dan syarat RPH telah dijelaskan oleh pemerintah dalam Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 13/Permentan/Ot.140/1/2010 Tentang Persyaratan Rumah Pemotongan Hewan Ruminansia Dan Unit Penanganan Daging (Meat Cutting Plant). Fungsi RPH adalah unit pelayanan masyarakat dalam penyediaan daging yang aman, sehat, utuh, dan halal, serta berfungsi sebagai sarana untuk melaksanakan. Menurut Puput wulan sari (2011) yang dikutip oleh (faisal riza, 2018,11).

- a. Pemotongan hewan secara benar, (sesuai dengan persyaratan kesehatan masyarakat veteriner, kesejahteraan hewan dan syariah agama).
- b. Pemeriksaan kesehatan hewan sebelum dipotong (antemortem inspection) dan pemeriksaan karkas, dan jeroan (postmortem inspection) untuk mencegah penularan penyakit zoonotik ke manusia.

Pemantauan dan surveilans penyakit hewan dan zoonosis yang ditemukan pada pemeriksaan antemortem dan pemeriksaan postmortem guna pencegahan, pengendalian, dan pemberantasan penyakit hewan menular dan zoonosis di daerah asal hewan. Menurut Puput wulan sari (2011) yang di kutip oleh (faisal riza, 2018,12).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena dalam penelitian ini mencoba mengerti makna suatu kejadian atau peristiwa dengan mencoba berintraksi dengan masyarakat dalam situasi atau fenomena tersebut. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu latar objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam yang hanya di fokuskan pada satu fenomena, Menurut Muri Yusuf (2017: 339).

Lokasi penelitian ini dilakukan UD Jagal Syariah pesanggaran Banyuwangi. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan jarak tempuh yang cukup terjangkau dan

akses jalan mudah serta dianggap layak untuk diteliti karena secara sekilas strategi peningkatan kinerja melalui msdm yang dilakukan menarik untuk dijadikan objek penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. dilandasi tujuan atau pertimbangan tertentu terlebih dahulu. Oleh karena itu, pengambilan sumber informasi (informan) didasarkan pada maksud yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu peneliti menggunakan metode snowball sampling dengan tujuan untuk menggali informasi lebih dalam, sampai pada akhirnya benar benar dapat di ketahui sesuatu yang ingin diketahui dalam konteksnya.

Sumber data yang peneliti pakai adalah sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.(sugiyono,2016:306). Sumber data ini diperoleh langsung melalui Observasi, wawancara (interview) dengan pemilik jagal syari'ah serta karyawan yang ada. Selain itu ada sumber data sekunder atau sumber data tambahan. Peneliti bisa mencari dari dokumen atau informan yang tidak langsung.

Hasil dan Pembahasan

UD jagal syari'ah adalah usaha di bidang penyembelihan hewan untuk di konsumsi masyarakat desa di sekitar pesanggaran kabupaten Banyuwangi. Jenis hewan yang di sembelih dan di perdagangkan disana diantaranya adalah sapi dan kambing dengan memenuhi persyaratan – persyaratan teknis tertentu dari dinas peternakan dan pertanian melalui UUD tentang usaha RPH (Rumah potong hewan) dan selalu memprioritaskan tentang hukum dan tata cara proses penyembelihan secara Islam.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UD Jagal Syariah Naszir menjelaskan (2020) untuk meningkatkan kinerja SDM ada beberapa cara yang di lakukan yaitu diantaranya memberikan rasa kenyamanan saat di lokasi kerja. Bentuk kenyamanan karyawan adalah dengan tidak membanding-bandingkan atau mengadu domba karyawan satu dentgan karyawan lainnya. Hal ini dilakukan supaya SDM UD jagal syariah tetap betah dan nyaman ketika bekerja di lingkup.

Strategi dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh UD Jagal Syariah diantaranya:

- a. Pemberian upah yang layak. Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Upah yang diberikan kepada karyawan UD Jagal Syariah adalah upah

bulanan. Seperti yang dijelaskan bahwasanya jenis upah itu dibedakan menjadi beberapa macam yaitu: a. Upah tetap, b. Upah tidak tetap, c. Upah harian, dan d. Borongan. UD jagal syariah dalam memberikan upah juga tidak terlepas dari hukum Islam. Hukum islam menjelaskan dengan jelas bahwasanya pemberian upah itu seharusnya diberikan pada saat air keringat belum mengering. Karna bagi pemilik UD jagal Syari'ah upah yang diberikan kepada pekerjanya adalah sifatnya wajib dan itu adalah bentuk hak dari pekerja/ karyawan dari hasil bekerjanya di UD Jagal Syari'ah.

- b. Memberikan reward/ hadiah kepada karyawannya saat kinerjanya melampaui target yang telah ditentukan oleh UD. Reward yang diberikan oleh UD Jagal syariah adalah berbentuk penghargaan dengan memberikan gaji tambahan sampai kenaikan jabatan.
- c. Memberikan teguran saat pekerja atau karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Bentuk teguran yang di berikan UD jagal Syariah adalah diantaranya teguran berbentuk peringatan sampai teguran dalam bentuk pemotongan gaji. Hal ini dilakukan supaya para karyawan lebih tertib dan disiplin.
- d. Memberikan rasa nyaman terhadap karyawan agar kinerja karyawan juga bisa maksimal. Bentuk rasa nyaman yang diberikan UD jagal Syari'ah adalah dengan memberikan fasilitas istirahat yang layak dan fasilitas biaya makan di tanggung oleh UD jagal Syari'ah. Tujuannya adalah agar pekerja tidak perlu lagi resah dengan biaya tempat tinggal dan biaya untuk makan agar gaji yang di dapatkan lebih banyak.
- e. Pada proses penyembelihan UD Jagal Syariah selalu mengedankan hukum Islam dalam tata cara penyembelihan. Tata cara penyembelihan sesuai hukum Islam adalah:
 - 1) penyembelih adalah orang yang berakal baik ia seorang pria atau seorang wanita, baik muslim atau ahli kitab.
 - 2) Alat yang digunakan saat menyembelih yaitu dengan alat yang tajam dan sekiranya mempercepat kematian hewan dan meringankan rasa sakit hewan tersebut.
 - 3) Anggota tubuh yang disembelih. Secara garis besar penyembelihan itu dilakukan pada saluran makanan (mari'), saluran pernafasan atau tenggorokan (hulqum), dan dua pembuluh darah (vena dan arteri). Akan tetapi perlu diketahui bahwa

setiap perkara yang merupakan penyiksaan terhadap hewan sembelihan, maka keadaannya dimakruhkan (Wahbah az-Zuhaili, 1997:375).

Hasil perbandingan antara teori dengan penelitian dilapangan menunjukkan kesesuaian karena kualitas Sumber Daya Manusia tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai agama, yaitu berupa iman dan taqwa. Kualitas Sumber Daya Manusia tidak akan sempurna tanpa nilai-nilai keagamaan, karena kalau tidak didasari dengan iman dan taqwa serta keyakinan yang ditanamkan pada diri seorang pengelola maka tidak akan ada kenikmatan bagi agama, yang ada hanya kenikmatan duniawi saja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi merupakan cara mengatur bagai mana jalanya karyawan sehingga dalam kegiatan penyembelihan hewan tersebut dapat maksimal, dan bagai mana cara menggunakan waktu yang sedikit itu sehingga cepat terselesainya proses penyembelihan di UD Jagal syari'ah
2. MSDM merupakan bagaimana cara mendapatkan penghasilan dan tidak merugikan satu dengan yang lainnya dan di atur bagaimana agar bisa mendapatkan penghasilan
3. Sistem upah yang di lakukan oleh jagal syari'ah sendiri adala upah yg di berikan kepada karyawan tetap dan ada juga upah yang diberikan sehabis bekerja langsung di beri upah dan upah tambahan bagi karyawan yang waktu kerjanya bertambah.

Referensi

- Arifin, M., Hasan, M. S., Khabibullah, M. (2015). *Managemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya: Kopertais IV Press.
- Badan Pusat Statistik. (2017). Tingkat Pengangguran Terbuka. (www.Bps.go.id akses 7 Juli 2018).
- Djamarah & Zain. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Dureau, C. (2013). *Pembaru dan Kekuatan Lokal Untuk Pembangunan*. Australia: Australian Community Development And Civil Society Strengthening Scheme (Access) Phase li.

- Findarti, r. F. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 4 (4).
- Kalangi, r. (2015). Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal lppm Bidang Ekosobudkum*, vol. 2 (1).
- Kusnadi. (2002). *Konflik Sosial Nelayan (Kemiskinan Dan Perebutan Sumberdaya Ekonomi)*. Yogyakarta: LKIS.
- Lestari, Dewi. (2005). Sistem pengupahan pekrja dalam prespektif ekonomi islam (studi kasus pada UMKM produksi ikan teri salim group di desa koro welang cepiring-kendal). *Skirpsi*, Universitas Islam Walisongo.
- Mardianto, T & Soebianto, P. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mujianto, Y., Elmubarok, Z., Sunahrowi. (2010). *Pengantar Ilmu Budaya*. Yogyakarta: Pelangi Publishing.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Risdiana, (2016). Management Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pkpu Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: *Skripsi* Jurusan Managemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sari, Puput Wulan. (2011). Rumah potong hewan yang higienis di Balikpapan. *Skripsi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RnD)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, P. (2002). *Tanah, Petani, Politik Pedesaan*. Solo: Pondok Edukasi.
- Yulianti, (2017) Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan(di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam). *Undergraduate thesis*, IAIN Palangka Raya.
- Yusuf. (2017). *Muri.Metode Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana,