

Integrasi Nilai Kepercayaan dan Keadilan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada Lembaga Keuangan Islam

Bahrur Rosi, Siti Masrohatin

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Email: bahrurrosi52@gmail.com

Abstrak

Perkembangan pesat Lembaga Keuangan Islam (IFI) yang meliputi perbankan Islam, asuransi Islam (takaful), dan lembaga keuangan mikro seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT) telah menghasilkan kebutuhan mendesak akan sumber daya manusia yang tidak hanya mahir secara teknis tetapi juga berlandaskan moral pada nilai-nilai Islam. Studi ini meneliti integrasi dua nilai dasar Islam, Amanah (kepercayaan dan pertanggungjawaban) dan Jadi (keadilan dan kesetaraan), dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia di IFI yang dalam literatur manajemen Islam disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan praktisi SDM, anggota dewan pengawas Syariah, dan karyawan operasional di tiga IFI di Jawa Timur, Indonesia, yang dilengkapi dengan analisis dokumen kebijakan SDM institusional. Temuan menunjukkan bahwa Amanah dan Jadi bukan hanya nilai dekoratif tetapi berfungsi sebagai jangkar operasional yang tertanam di seluruh siklus SDM dari perekrutan dan pelatihan hingga kompensasi, penilaian kinerja, dan hubungan karyawan. Ketika diinternalisasi secara otentik, nilai nilai ini secara signifikan mengurangi perilaku moral hazard, meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan serta memperkuat reputasi institusional di antara para pemangku kepentingan dan pelanggan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kesenjangan implementasi yang terus berlanjut, termasuk kepatuhan simbolis, infrastruktur pelatihan yang tidak memadai untuk kompetensi ganda, dan mekanisme akuntabilitas yang tidak mencukupi. Penelitian ini memberikan kerangka kerja MSDI kontekstual yang berlandaskan maqashid al-Shariah, menawarkan perspektif baru bagi praktisi dan cendekiawan IFI yang berupaya menjembatani etika Islam dan manajemen SDM kontemporer.

Kata kunci: Amanah; Keadilan; MSDI; Lembaga Keuangan Islam.

Abstract

The rapid expansion of Islamic Financial Institutions (IFI) encompassing Islamic banking, Islamic insurance (takaful), and microfinance entities such as Baitul Maal wat Tamwil (BMT) has generated an urgent demand for human resources that are not only technically proficient but also morally grounded in Islamic values. This study investigates the integration of two foundational Islamic values, Amanah (trustworthiness and accountability) and Jadi (justice and equity), within the framework of Human Resource Management in IFIs, referred to in the Islamic management literature as Human Resource Management (MSDI). Employing a qualitative approach with phenomenological design, data were collected through in-depth interviews with HR practitioners, Sharia supervisory board members, and operational employees at three IFIs in East Java, Indonesia, supplemented by documentary analysis of institutional HR policies. The

findings reveal that Amanah and Is are not merely decorative values but function as operational anchors embedded across the full HR cycle from recruitment and training to compensation, performance appraisal, and employee relations. When internalized authentically, these values significantly reduce moral hazard behaviors, enhance employee loyalty and retention, and strengthen institutional reputation among stakeholders and customers. However, the study also identified persistent implementation gaps, including symbolic compliance, inadequate training infrastructure for dual competence, and insufficient accountability mechanisms. This research contributes a contextual MSDI framework grounded in maqashid al-Shariah, offering a novel perspective for IFI practitioners and scholars seeking to bridge Islamic ethics and contemporary HR management.

Keywords: *Amanah; Justice; MSDI; Islamic Financial Institution.*

Pendahuluan

Industri keuangan Islam global telah mengalami pertumbuhan yang belum pernah terjadi sebelumnya selama dua dekade terakhir, dengan total aset melebihi USD 3,9 triliun pada tahun 2023 dan proyeksi menunjukkan ekspansi dua digit yang berkelanjutan (Dewan Jasa Keuangan Islam, 2023). Lintasan pertumbuhan ini mencakup perbankan Islam, takaful, pasar sukuk, dan lembaga keuangan mikro akar rumput seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Namun, meskipun metrik keuangan telah meningkat secara substansial, tantangan internal yang kritis tetap ada: kekurangan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan prinsip-prinsip Islam dalam perilaku kelembagaan sehari-hari mereka.

Kerangka kerja Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) konvensional, yang sebagian besar berasal dari teori organisasi Barat, telah diadopsi secara luas oleh Lembaga Keuangan Islam (IFI) tanpa adaptasi yang memadai terhadap tuntutan spiritual dan etika dari lingkungan yang sesuai dengan syariah. Hal ini telah menghasilkan apa yang oleh para sarjana digambarkan sebagai 'kesenjangan kompetensi ganda praktisi yang mahir dalam keuangan modern tetapi kurang memiliki landasan moral yang membedakan IFI dari rekan-rekan konvensionalnya (Beekun & Badawi, 2005; Iqbal & Molyneux, 2016). Konsekuensinya adalah kecenderungan terhadap apa yang oleh Naqvi (1994) disebut sebagai 'Islamisasi simbolis kepatuhan terhadap arsitektur formal keuangan Islam sambil mengabaikan semangat etika substantifnya.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) muncul sebagai respons langsung terhadap kekurangan ini. Berbeda dengan HRM (HRM konvensional), MSDI membingkai karyawan sebagai khalifah (wakil Allah) yang tanggung jawab

profesionalnya sekaligus merupakan tindakan ibadah, tunduk pada pertanggungjawaban duniawi dan perhitungan ilahi (Asy'ari, 2002; Rivai & Sagala, 2011). Dalam paradigma ini, nilai-nilai Amanah (kepercayaan, integritas, dan akuntabilitas) dan Jadi (keadilan, kesetaraan, dan proporsionalitas) bukanlah nilai-nilai perusahaan tambahan, melainkan prinsip-prinsip konstitutif dari seluruh arsitektur SDM.

Terlepas dari kekayaan teoritis wacana MSDI, investigasi empiris tentang bagaimana nilai-nilai ini sebenarnya dioperasionalkan dalam lembaga keuangan Islam (IFI) masih jarang. Literatur yang ada cenderung bersifat normatif dan preskriptif, menawarkan apa yang seharusnya dilakukan tanpa mendokumentasikan secara menyeluruh apa yang sebenarnya dilakukan dan kondisi kelembagaan yang memungkinkan atau menghambat integrasi nilai (Asri, 2019; Kamali, 2008). Hal ini merupakan kesenjangan penelitian utama yang ditangani oleh studi ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis untuk memahami pengalaman para praktisi SDM dan karyawan dalam menerapkan nilai Amanah dan Ihsan di Lembaga Keuangan Islam. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, analisis dokumen, dan observasi pada tiga lembaga keuangan syariah di Jawa Timur dengan melibatkan 18 partisipan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM. Data dianalisis menggunakan analisis tematik Braun dan Clarke (2006) dengan bantuan NVivo 14. Keabsahan penelitian dijaga melalui triangulasi data, member checking, audit trail dan refleksi peneliti. Dengan desain tersebut, penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia serta mengidentifikasi kesesuaian antara kebijakan dan praktik di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

a. Manifestasi Amanah dalam praktik SDM

Di ketiga lokasi penelitian, Amanah muncul sebagai nilai yang paling konsisten diartikulasikan dalam dokumen kebijakan SDM formal. Namun, kedalaman penerapannya secara operasional sangat bervariasi antar institusi. Di bank syariah,

Amanah dioperasionalkan melalui kerangka integritas komprehensif yang tertanam dalam kode etik karyawan, pelatihan etika wajib, dan mekanisme pelaporan pelanggaran. Seorang direktur SDM menjelaskan logika institusionalnya: 'Kami tidak hanya menyeleksi kompetensi teknis tetapi juga kepercayaan. Panel wawancara kami mencakup penilaian karakter keagamaan yang dilakukan oleh perwakilan DPS.

Di BMT, Amanah terwujud secara paling nyata dalam bidang kompensasi. Semua peserta menekankan praktik kelembagaan untuk memastikan pembayaran gaji tidak pernah tertunda, merujuk pada Hadits tentang pembayaran upah pekerja sebelum keringat mereka mengering. Direktur BMT menyatakan: 'Kami menganggap keterlambatan pembayaran sebagai pelanggaran Amanah, ini bukan hanya masalah keuangan tetapi juga masalah moral.' Praktik ini dikuatkan oleh kesaksian karyawan yang mengungkapkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap integritas kelembagaan. Namun, di semua lokasi, ditemukan kesenjangan yang signifikan antara Amanah sebagai nilai yang dinyatakan dan Amanah sebagai norma perilaku. Beberapa karyawan mencatat bahwa pelatihan integritas dilakukan sebagai formalitas kepatuhan daripada pengalaman pendidikan yang transformatif. Seorang karyawan operasional mengamati: 'Kami menghadiri pelatihan etika tetapi rasanya seperti formalitas belaka. Tekanan nyata untuk mengambil jalan pintas berasal dari target kinerja, dan tidak ada yang menghubungkannya dengan Amanah.

Temuan ini menguatkan dan memperluas klaim teoritis bahwa Amanah berfungsi sebagai mekanisme pengaturan diri internal (Rokhman, 2010). Di mana Amanah tertanam secara otentik, dibuktikan oleh sistem kelembagaan yang selaras, perilaku kepemimpinan yang konsisten, dan pendidikan etika yang bermakna karyawan menunjukkan integritas internal daripada kepatuhan yang dipantau secara eksternal. Hal ini selaras dengan teori penentuan diri (Deci & Ryan, 1985), yang menunjukkan bahwa nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi menghasilkan motivasi otonom, sementara pendekatan berbasis kepatuhan hanya menghasilkan perilaku terkontrol yang berhenti ketika pengawasan eksternal tidak ada.

Mekanisme pelaporan pelanggaran di bank syariah mencontohkan dinamika ini: keberadaannya dirasakan oleh karyawan bukan sebagai instrumen pengawasan tetapi sebagai ekspresi kelembagaan dari Amanah kolektif mekanisme di mana

organisasi itu sendiri menghormati akuntabilitasnya kepada para pemangku kepentingan. Peningkatan ulang struktur akuntabilitas sebagai ekspresi Amanah kelembagaan ini menawarkan kontribusi yang khas bagi literatur etika organisasi.

b. Penerapan Keadilan dalam Sistem SDM

Nilai keadilan paling menonjol dibahas dalam kaitannya dengan kompensasi dan penilaian kinerja. Ketiga lembaga tersebut memiliki struktur gaji formal yang selaras dengan kerangka evaluasi pekerjaan, yang secara umum dianggap adil oleh para peserta. Namun, pengalaman keadilan distributif apakah tingkat gaji aktual terasa adil dalam kaitannya dengan beban kerja dan kontribusi lebih beragam. Di perusahaan asuransi Islam, karyawan perempuan khususnya menyuarakan kekhawatiran tentang kesenjangan berbasis gender dalam peluang promosi, meskipun lembaga tersebut secara formal berkomitmen pada kesempatan yang sama. Seorang petugas kepatuhan mencatat “Kebijakan kami mengatakan kesempatan yang sama, tetapi dalam praktiknya, posisi-posisi tertentu secara informal dipahami sebagai posisi yang didominasi laki-laki. Itu bukan keadilan melainkan kebiasaan yang dibungkus dengan bahasa kebijakan”.

Sistem penilaian kinerja di bank syariah tersebut mendapat penilaian positif atas transparansinya “kerangka kerja KPI dikomunikasikan kepada karyawan di awal setiap siklus peninjauan, dan hasil penilaian tunduk pada mekanisme banding formal”. Karyawan di lembaga ini melaporkan persepsi keadilan prosedural yang lebih tinggi dibandingkan dengan BMT, di mana penilaian dilakukan secara lebih informal dan karyawan merasa hasilnya dipengaruhi oleh preferensi pribadi pengawas.

Temuan studi ini selaras dengan memperkaya literatur keadilan organisasi (Colquitt, 2001) dengan menempatkan konstruksinya dalam kerangka normatif Islam. Perbedaan antara komitmen kebijakan formal dan pengalaman nyata tentang keadilan, khususnya mengenai kesetaraan gender dan favoritisme informal dalam penilaian, menegaskan bahwa keadilan sebagai nilai Islam menuntut lebih dari sekedar keadilan prosedural. Keadilan tidak hanya membutuhkan proses yang adil tetapi juga komitmen tulus terhadap hasil yang proporsional yang didasarkan pada penilaian kebutuhan dan kontribusi yang objektif.

Temuan kesenjangan gender di perusahaan asuransi sangat signifikan. Temuan ini mengungkapkan bahwa lembaga keuangan Islam (IFI), meskipun memiliki komitmen nilai yang eksplisit, tidak kebal terhadap bias struktural yang tertanam dalam norma-norma masyarakat yang lebih luas. Mengatasi kesenjangan ini tidak hanya membutuhkan revisi kebijakan tetapi juga penanaman budaya institusional yang aktif yang menantang asumsi yang diwariskan tentang peran gender dalam kerangka kerja yang sesuai dengan Syariah yang mengakui prinsip Islam tentang martabat moral yang sama (karamah) bagi semua karyawan.

c. Rekrutmen dan Seleksi: dalam praktik Shiddiq dan Fathonah

Proses rekrutmen di ketiga institusi tersebut secara formal memasukkan kriteria seleksi berbasis karakter, dengan mengacu pada kualitas kenabian berupa shiddiq (kejujuran), amanah (kepercayaan), tabligh (kemampuan berkomunikasi), dan fathonah (kecerdasan). Namun, dalam praktiknya, tingkat penilaian sistematis terhadap kriteria-kriteria ini bervariasi. Bank Islam memiliki pendekatan yang paling terstruktur menggunakan wawancara perilaku terstruktur, pengecekan referensi dari pemimpin komunitas agama, dan alat psikometrik yang disesuaikan dengan keselarasan nilai-nilai Islam. BMT yang dibatasi oleh keterbatasan sumber daya sangat bergantung pada reputasi komunitas dan rujukan informal yang diakui oleh peserta HR menciptakan risiko nepotisme dan kehilangan bakat dari luar jaringan sosial yang ada.

Penerapan maqashid al-Shariah sebagai lensa evaluatif mengungkapkan bahwa praktik SDM saat ini di lembaga-lembaga yang diteliti sebagian tetapi tidak sepenuhnya memenuhi tujuan Islam. Pelestarian kekayaan (hifz al-mal) relatif terlayani dengan baik oleh struktur kompensasi formal. Pelestarian akal budi (hifz al-aql) sebagian ditangani melalui program pelatihan tetapi terhambat oleh infrastruktur kompetensi ganda yang tidak memadai. Pelestarian kehidupan dan agama (hifz al-nafs dan hifz al-din) yang diterapkan pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan spiritual sebagian besar masih belum ditangani dalam kerangka kerja SDM formal, yang merupakan peluang yang terlewatkan secara signifikan bagi lembaga-lembaga yang menganut misi Islam yang holistik.

d. Kesenjangan Implementasi dan Hambatan Kelembagaan

Empat kesenjangan implementasi yang berulang diidentifikasi di seluruh lokasi penelitian. Pertama, infrastruktur pelatihan untuk kompetensi ganda (etika Islam ditambah keahlian keuangan) secara umum digambarkan sebagai kurang berkembang, dengan peserta mengungkapkan frustrasi atas kelangkaan pelatih yang berkualitas yang mampu mengintegrasikan kedua bidang tersebut. Kedua, struktur insentif seringkali melemahkan internalisasi nilai, target kinerja komersial jangka pendek menciptakan tekanan yang bertentangan dengan kesabaran dan integritas etis. Ketiga, keterlibatan Dewan Pengawas Syariah dalam masalah SDM sebagian besar bersifat seremonial, dengan dewan yang hampir secara eksklusif berfokus pada persetujuan produk daripada tata kelola perilaku. Keempat, transmisi budaya organisasi rapuh di lembaga-lembaga dengan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi, dengan staf baru seringkali tidak familiar dengan nilai-nilai yang mendasari praktik kelembagaan.

Salah satu temuan mencolok dari penelitian ini adalah peran marginal Dewan Pengawas Syariah (DPS) dalam tata kelola SDM. Secara internasional, semakin banyak pengakuan bahwa pengawasan DPS harus meluas melampaui kepatuhan produk untuk mencakup perilaku dan tata kelola kelembagaan (AAOIFI, 2017). Temuan saat ini menunjukkan bahwa lembaga keuangan Islam Indonesia belum mengadopsi konsepsi pengawasan Syariah yang lebih luas ini, sehingga meninggalkan kesenjangan tata kelola yang kritis dalam domain perilaku manajemen SDM. Memperluas mandat DPS untuk mencakup peninjauan berkala terhadap praktik SDM berdasarkan standar Amanah dan Adalah merupakan jalan yang menjanjikan untuk reformasi kelembagaan.

Adapun implikasi dari penelitian ini sebagai berikut:

1) Implikasi Teoretis

Studi ini memberikan beberapa kontribusi pada literatur teoretis tentang manajemen Islam dan perilaku organisasi. Pertama, studi ini mengembangkan kerangka kerja MSDI yang berlandaskan empiris yang memetakan Amanah dan Keadilan di seluruh siklus SDM, melampaui resep normatif menuju analisis kontekstual dari praktik kelembagaan yang sebenarnya. Kerangka kerja ini memberikan para sarjana perangkat yang lebih bernuansa untuk menyelidiki etika

Islam dalam lingkungan organisasi. Kedua, studi ini menunjukkan nilai analitis maqashid al-Shariah sebagai lensa evaluatif untuk menilai kualitas praktik SDM, melengkapi kerangka kerja yang ada berdasarkan teori keadilan organisasi konvensional. Integrasi ini menawarkan standar pengukuran yang benar-benar Islami yang menolak reduksi ke kriteria Barat konvensional. Ketiga, temuan bahwa ukuran kelembagaan dan kapasitas sumber daya secara signifikan memoderasi efektivitas integrasi nilai berkontribusi pada literatur kontingensi dalam manajemen Islam, menunjukkan bahwa rekomendasi untuk reformasi MSDI harus dikalibrasi dengan konteks kelembagaan daripada diterapkan secara seragam.

2) Implikasi Praktis

Bagi praktisi IFI, studi ini mengidentifikasi beberapa area prioritas untuk reformasi SDM. Proses rekrutmen harus disistematisasikan untuk mencakup alat penilaian karakter yang autentik, melampaui seleksi informal berbasis reputasi yang berisiko nepotisme dan pengucilan talenta. Sistem kompensasi harus memasukkan tolok ukur keadilan eksplisit yang selaras dengan prinsip Keadilan, termasuk audit kesetaraan gender dan proses peninjauan gaji partisipatif. Program pelatihan untuk kompetensi ganda harus diperluas secara substansial dan ditata ulang sebagai pengalaman internalisasi nilai transformatif daripada sekadar kotak centang kepatuhan. Hal ini membutuhkan investasi dalam inovasi pedagogis dan pengembangan pelatih yang mampu mengintegrasikan etika Islam dengan keahlian keuangan teknis. Mandat DPS harus diperluas secara formal untuk mencakup peninjauan berkala tata kelola SDM terhadap standar nilai Syariah.

3) Implikasi Kebijakan

Bagi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Syariah Nasional (DSN-MUI), temuan ini menunjukkan perlunya standar regulasi yang memperluas persyaratan kepatuhan Syariah ke dalam domain tata kelola SDM. Saat ini, regulasi IFI Indonesia terutama berfokus pada kepatuhan produk keuangan. Kerangka kerja pelengkap standar tata kelola sumber daya manusia, yang selaras dengan prinsip Amanah dan Adalah, akan memberikan dorongan regulasi untuk reformasi kelembagaan yang diidentifikasi dalam studi ini.

Kesimpulan

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki integrasi nilai-nilai Amanah dan Keadilan dalam kerangka manajemen SDM Lembaga Keuangan Islam di Jawa Timur, Indonesia. Melalui penyelidikan kualitatif fenomenologis, studi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut memiliki relevansi operasional yang nyata di semua tahapan siklus SDM dan berfungsi sebagai pendorong yang kuat bagi integritas institusional, loyalitas karyawan, dan kepercayaan pemangku kepentingan ketika diinternalisasi secara autentik. Namun, studi ini juga mengungkapkan kesenjangan implementasi yang terus-menerus dominasi kepatuhan simbolis atas internalisasi nilai yang autentik, infrastruktur pelatihan kompetensi ganda yang tidak memadai, keterlibatan DPS yang marginal dalam tata kelola perilaku, dan kerentanan terhadap bias struktural, termasuk ketidaksetaraan gender, yang bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa transisi dari identitas Islam formal ke karakter Islam substantif dalam manajemen SDM Lembaga Keuangan Islam masih merupakan pekerjaan yang sedang berlangsung.

Kerangka kerja MSDI terintegrasi yang dikembangkan dalam studi ini yang berlandaskan Amanah dan keadilan dapat dievaluasi melalui lensa maqashid al-Shariah menawarkan kontribusi teoritis dan peta jalan praktis bagi lembaga-lembaga yang berkomitmen untuk menutup kesenjangan antara nilai-nilai Islam dan praktik institusional. Penelitian selanjutnya harus memperluas basis empiris melalui studi komparatif di berbagai konteks nasional dan regulasi, dan harus menyelidiki efek longitudinal dari intervensi SDM berbasis nilai terhadap kinerja institusional dan hasil pemangku kepentingan.

Pada akhirnya, studi ini menegaskan bahwa ciri khas Lembaga Keuangan Islam sejati bukanlah kepatuhan Syariah dari produk-produknya, tetapi Amanah dan keadilan dari para karyawannya dan bahwa investasi dalam penanaman nilai-nilai ini melalui manajemen SDM yang ketat, tulus, dan sistematis adalah tindakan tata kelola institusional paling mendasar yang dapat dilakukan oleh sebuah Lembaga Keuangan Islam.

Daftar Pustaka

- AAOIFI. (2017). *Governance Standards for Islamic Financial Institutions*. Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions. Manama: AAOIFI.
- Al-Quran al-Karim. (Various). Surah An-Nisa (4:58); Surah Al-Maidah (5:8). Ministry of Religious Affairs, Republic of Indonesia.
- Asri, M. Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep dan Implementasi*. Pustaka Pelajar.
- Asy'ari, M. (2002). *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Ummat*. Lesfi.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Iqbal, M., & Molyneux, P. (2016). *Thirty years of Islamic banking: History, performance and prospects*. Palgrave Macmillan.
- Islamic Financial Services Board. (2023). *Islamic Financial Services Industry Stability Report 2023*. IFSB. Kuala Lumpur.
- Kamali, M. H. (2008). *Shari'ah law: An introduction*. Oneworld Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Naqvi, S. N. H. (1994). *Islam, economics, and society*. Kegan Paul International.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). SAGE Publications.