



Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Ekonomi Syariah dan Perencanaan SDM dalam Lembaga Syariah

Rizal Ancu^{1*}, Asriani², Lince Bulutoding³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

rizalancu982@gmail.com^{1*}, asrianiastubi07@gmail.com², lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id³

Korespondensi penulis: rizalancu982@gmail.com

Abstract: *The fundamental concept of Human Resource Management (HRM) in Islamic economics and the strategic planning of HR in Islamic institutions. In the context of a dynamic and competitive modern economy, HR management is not only aimed at achieving efficiency and productivity but must also be grounded in spiritual and ethical values. Islamic economics offers a holistic approach through Islamic principles such as tawhid (monotheism), amanah (trust), justice, and work as a form of worship. HRM in Islamic economics aims to develop a workforce that is both professional and possesses strong Islamic integrity. In addition, this also outlines strategic steps in HR planning within Islamic institutions, ranging from analyzing the need for sharia-compliant competencies to conducting compliance audits based on Islamic principles. Through this approach, Islamic institutions are expected to build sustainable and competitive organizations that contribute to the realization of a just and ethical economy.*

Keywords: *Human Resource Management, HR Planning, Islamic Economics, Islamic Institutions, Islamic Values*

Abstrak: Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam ekonomi syariah serta strategi perencanaan SDM dalam lembaga syariah. Dalam konteks ekonomi modern yang dinamis dan kompetitif, pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan untuk efisiensi dan produktivitas, tetapi juga harus berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika. Ekonomi syariah menawarkan pendekatan yang holistik melalui prinsip-prinsip Islam seperti tauhid, amanah, keadilan, dan kerja sebagai ibadah. Manajemen SDM dalam ekonomi syariah bertujuan menciptakan tenaga kerja yang profesional sekaligus memiliki integritas keislaman yang kuat. Selain itu, ini juga menguraikan langkah-langkah strategis dalam perencanaan SDM pada lembaga syariah, mulai dari analisis kebutuhan kompetensi syariah hingga audit kepatuhan terhadap prinsip syariah. Dengan pendekatan ini, diharapkan lembaga syariah mampu membangun organisasi yang berkelanjutan, berdaya saing, dan memberikan kontribusi terhadap terwujudnya ekonomi yang berkeadilan dan beretika.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan SDM, Ekonomi Islam, Lembaga Islam, Nilai-Nilai Islam

1. LATAR BELAKANG

Keuangan syariah kini mengalami pertumbuhan yang signifikan. Kondisi ini ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah dan jenis lembaga keuangan syariah yang bermunculan. Lembaga-lembaga tersebut mencakup kategori bank dan non-bank. Di luar perbankan syariah, terdapat berbagai bentuk lembaga keuangan syariah lainnya seperti asuransi syariah, pasar modal syariah, lembaga pembiayaan syariah, pegadaian syariah, serta lembaga keuangan mikro syariah (Pasha & Sugianto, 2024). Perkembangan ini tentunya tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia sebagai pengelola.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi strategis dalam setiap organisasi, termasuk dalam konteks ekonomi secara luas. Latar belakang munculnya dan berkembangnya konsep dasar Manajemen SDM dalam ekonomi didorong oleh beberapa

faktor krusial, seperti Evolusi Pemikiran Ekonomi dan Manajemen dimana awal Abad ke-20 Fokus pada Efisiensi dan Produksi (Ridwan & Suprpto, 2020). Pasalnya, pada masa awal perkembangan industri, fokus utama manajemen adalah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas melalui standarisasi dan pembagian kerja. Pekerja dipandang sebagai faktor produksi yang dapat dipertukarkan. Persaingan global menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang adaptif, memiliki keterampilan lintas budaya, dan mampu bekerja dalam lingkungan yang beragam (Maghfiroh, 2021).

Beragamnya lingkungan kerja menjadi latar belakang perkembangan pemikiran, pengakuan akan nilai strategis SDM, perubahan lingkungan bisnis, peningkatan kesadaran akan kesejahteraan karyawan, dan tuntutan tanggung jawab sosial. Konsep dasar Manajemen SDM terus berkembang menjadi disiplin ilmu dan praktik yang krusial dalam mengelola organisasi secara efektif dan berkelanjutan dalam konteks ekonomi yang luas. Manajemen SDM tidak lagi hanya berurusan dengan administrasi personalia, tetapi menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi tentunya dengan melakukan perubahan-perubahan yang kemudian di adopsi sejalan dengan manajemen syariah dalam pandangan ajaran Islam. (Mohamad Johaeri Irhas, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Ekonomi Syariah adalah pendekatan pengelolaan SDM yang didasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam (Syariah). Manajemen SDM dalam ekonomi syariah memiliki kekhasan karena berlandaskan pada nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Pendekatan manajemen SDM dalam ekonomi syariah ini bertujuan untuk menciptakan SDM yang tidak hanya profesional dan produktif tetapi juga memiliki integritas dan nilai-nilai keislaman yang kuat, sehingga dapat mendukung keberlangsungan dan pengembangan lembaga syariah secara berkelanjutan. (Rahmawati, Nurhayani, Karimah, & Elisya, 2023).

Penelitian Zuhra & Sugianto, (2024) menunjukkan bahwa BMT berperan penting dalam pembiayaan industri halal, meskipun menghadapi kendala seperti keterbatasan modal, regulasi, dan rendahnya literasi keuangan syariah. Strategi pengembangan yang disarankan meliputi perluasan akses pendanaan, kolaborasi antar lembaga, dan peningkatan edukasi. Penelitian Nazori et al., (2024) mengungkapkan bahwa lembaga keuangan syariah memiliki peran signifikan dalam menjaga stabilitas ekonomi melalui pembiayaan yang berbasis aset, portofolio yang terdiversifikasi, dan penerapan manajemen risiko yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Temuan ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi pembuat kebijakan, kalangan akademik, dan praktisi keuangan mengenai potensi lembaga keuangan syariah sebagai sarana untuk memperkuat ketahanan ekonomi.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik membangun judul “Konsep Dasar Manajemen SDM Dalam Ekonomi Syariah Dan Perencanaan SDM Dalam Lembaga Syariah”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi dalam lembaga keuangan syariah, karena peran penting sumber daya manusia menjadi bagian dari kontribusi kemajuan sebuah lembaga. Maka peneliti ini rumusnya berfokus pada tiga aspek, yakni; konsep dasar manajemen SDM dalam ekonomi syariah, analisis perencanaan SDM dalam lembaga syariah, serta langkah-langkah strategis dalam perencanaan SDM lembaga syariah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan studi *literature review*, yaitu suatu studi yang dilakukan untuk menganalisis data *literature* yang dipilih dari beberapa sumber sehingga menjadi kesimpulan dan menjadi ide baru yang dapat memberikan pandangan dalam Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam ekonomi syariah dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Lembaga Syariah yang sesuai dengan tuntutan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Ekonomi Syariah

Manajemen SDM dalam ekonomi syariah memiliki landasan konseptual yang berbeda dari manajemen konvensional karena bersumber pada nilai-nilai Islam. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Ekonomi Syariah adalah pendekatan pengelolaan SDM yang didasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam (Syariah). Tujuan utamanya adalah untuk mengelola karyawan secara adil, efisien, dan efektif, sejalan dengan nilai-nilai Islam, demi mencapai tujuan organisasi yang halal dan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan (Mustaqim, 2016). Berikut adalah konsep-konsep dasarnya (Sucipto, 2020):

a. Tauhid sebagai Landasan Utama

Konsep ketuhanan (tauhid) menjadi dasar utama yang melandasi seluruh aktivitas manajemen SDM. Hal ini menjadikan manusia sebagai hamba Allah sekaligus wakil-Nya di bumi dengan tanggung jawab untuk memakmurkan bumi sesuai dengan kehendak-Nya.

b. Manusia sebagai Khalifah

Islam memandang manusia sebagai khalifah (pemimpin) di bumi yang diberi amanah untuk mengelola sumber daya dengan baik. Konsep ini memberikan kedudukan terhormat bagi manusia sebagai makhluk yang memiliki potensi spiritual dan intelektual untuk mengembangkan diri dan berkontribusi bagi kemaslahatan umat.

c. Konsep Kerja sebagai Ibadah

Dalam ekonomi syariah, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan kewajiban jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan syariat. Hal ini memberikan dimensi spiritual dalam aktivitas bekerja, sehingga tidak semata-mata berorientasi pada materi.

d. Prinsip Keadilan ('Adl)

Keadilan menjadi prinsip penting dalam manajemen SDM Islam, meliputi keadilan dalam rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, suku, atau status sosial.

e. Konsep Amanah dan Mas'uliyah (Tanggung Jawab)

Setiap posisi dalam organisasi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan dan pengembangan karyawan, sementara karyawan bertanggung jawab menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

f. Musyawarah dan Syura

Pengambilan keputusan dalam manajemen SDM Islam menekankan pentingnya musyawarah (syura) untuk mencapai mufakat. Hal ini menciptakan lingkungan yang demokratis dan partisipatif.

g. Ihsan (Kesempurnaan) dalam Bekerja

Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu dengan ihsan (sebaik mungkin), termasuk dalam bekerja. Konsep ini mendorong peningkatan kualitas kerja dan produktivitas.

h. Ukhuwah (Persaudaraan)

Hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dibangun atas dasar persaudaraan Islam (ukhuwah), sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

i. Akhlak dalam Bekerja

Etika kerja dalam Islam menekankan pentingnya akhlak mulia seperti kejujuran, integritas, disiplin, dan tanggung jawab. Karyawan diharapkan menjalankan tugasnya dengan akhlak yang baik.

j. Falah dan *Maslahah*

Tujuan akhir dari manajemen SDM dalam ekonomi syariah adalah mencapai falah (kesuksesan di dunia dan akhirat) dan *maslahah* (kemaslahatan umum). Organisasi tidak semata-mata mengejar keuntungan, tetapi juga kesejahteraan spiritual dan sosial

Konsep-konsep dasar tersebut membentuk kerangka manajemen SDM yang holistik, menempatkan manusia tidak hanya sebagai aset ekonomi tetapi juga sebagai makhluk spiritual yang memiliki tujuan transendental. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara kebutuhan material dan spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun terdapat beberapa kesamaan dalam fungsi-fungsi dasar SDM (rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi), Manajemen SDM Syariah memiliki perbedaan mendasar karena dilandasi oleh prinsip-prinsip etika dan moral Islam. Fokusnya tidak hanya pada efisiensi dan keuntungan semata, tetapi juga pada keadilan, kesejahteraan, dan keberkahan

Analisis Perencanaan SDM dalam Lembaga Syariah

Perencanaan memegang peranan krusial dalam pelaksanaan strategi guna memastikan pencapaian tujuan secara optimal dan efisien. Proses ini mencakup penyusunan strategi jangka pendek dan panjang, penetapan sasaran serta target yang terukur, hingga penentuan indikator keberhasilan sebagai alat evaluasi kinerja (Sugianto & Amin, 2023). Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan.

Keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memprediksi kebutuhan dimasa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan. Dilihat dari sudut pandang proses manajemen, perencanaan sumber daya manusia bukan sekedar berkaitan dengan fungsi *staffing*. Namun lebih dari itu, perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai operasi fungsi dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang diselaraskan dengan penerapan manajemen strategik perusahaan (Adolph, 2016).

Perencanaan SDM dalam lembaga syariah memiliki karakteristik unik yang menggabungkan aspek profesionalitas dengan nilai-nilai Islam. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam lembaga syariah merupakan proses krusial untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, dengan kompetensi yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan selaras dengan prinsip-prinsip syariah. (Rizal & Aliyudin, 2023)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya ialah memperkirakan kebutuhan pekerjaan mendatang yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, kemudian merencanakan orang-orang yang akan mengerjakan berbagai tugas dan pekerjaan dalam organisasi (Himmawan & Agniah, 2023). Adapun tujuan perencanaan SDM dalam lembaga syariah adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi jabatan yang diperlukan dalam perusahaan
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini atau masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan
- c. Agar tidak terjadi *miss-management* dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja harus senantiasa berpijak pada kenyataan yang ada, disertai dengan pertimbangan untuk masa depan. Perencanaan tenaga kerja mengandung implikasi dan hal pokok sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan informasi secara reguler
- b. Menganalisa permintaan dan penawaran tenaga kerja masa kini dan masa datang, serta mencari ketidakseimbangan yang timbul
- c. Menggunakan hasil analisa untuk bahan penyusunan kebijakan, program proyek dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan kesempatan kerja
- d. Menyangkut pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia di tingkat nasional, sektoral, wilayah dan menurut jenis jabatan

- e. Melaksanakan monitoring secara terus menerus terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan dan yang penting segera melaksanakan perubahan/penyesuaian apabila diperlukan
- f. Mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja ke dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sosial ekonomi dan menjadi agar kedua hal tersebut saling menunjang.

Secara singkat pada instansi bank dan lembaga keuangan syariah perlu ditetapkan kualitas dan mutu tenaga kerja yang diinginkan dan persyaratan yang harus diperlukan, misalnya bisa berbahasa Arab minimal pasif, memiliki nilai mata kuliah fikih muamalah minimal B, bersedia menggunakan busana muslim, dan sebagainya. Perlu juga dihitung jumlah ideal tenaga kerja yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

Langkah-langkah Strategis dalam Perencanaan SDM Lembaga Syariah

Perencanaan SDM yang strategis dalam lembaga syariah memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan praktik manajemen modern. Berikut langkah-langkah strategis dalam perencanaan SDM lembaga Syariah (Rozalinda, 2016):

- a. Analisis Kebutuhan SDM Berbasis Kompetensi Syariah, berarti mengidentifikasi secara spesifik kompetensi syariah yang dibutuhkan untuk setiap posisi.
- b. Strategi Rekrutmen yang Tepat Sasaran, yaitu menjangkau kandidat yang memiliki pemahaman dan komitmen terhadap syariah melalui saluran yang relevan.
- c. Program Induksi dan Pelatihan Syariah yang Komprehensif, berarti memastikan karyawan baru memahami prinsip-prinsip syariah yang relevan dengan pekerjaan mereka.
- d. Pengembangan Karir Berbasis Nilai, yaitu mendorong pengembangan karir yang selaras dengan nilai-nilai Islam dan memberikan kesempatan untuk belajar lebih dalam tentang syariah.
- e. Sistem Kompensasi dan benefit yang Adil dan Berkah, yakni menyediakan paket yang kompetitif dan sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.
- f. Budaya Organisasi yang Mendorong Kepatuhan Syariah, yaitu menciptakan lingkungan kerja di mana nilai-nilai Islam diinternalisasi dan dipraktikkan.
- g. Pengukuran Kinerja, yakni mengembangkan sistem penilaian yang mempertimbangkan aspek finansial, kepatuhan syariah, dan kontribusi sosial.
- h. Audit Kepatuhan SDM Syariah, yakni melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan seluruh praktik SDM sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Analisis SDM dalam lembaga syariah menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah secara mendalam dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan yang dihadapi memerlukan strategi yang inovatif dan komitmen yang kuat dari seluruh organisasi untuk memastikan lembaga syariah tidak hanya sukses secara finansial tetapi juga berkontribusi pada terwujudnya ekonomi yang berkeadilan dan berkah. Perencanaan SDM yang efektif dan berbasis syariah adalah kunci untuk mencapai tujuan ganda ini (Amri, 2022).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan tiga rumusan serta hasil pembahasan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa; Pertama, konsep dasar manajemen SDM dalam ekonomi syariah berlandaskan pada nilai-nilai Islam seperti tauhid, keadilan, amanah, dan kerja sebagai ibadah. Manusia dipandang sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab spiritual dan sosial dalam bekerja. Kedua, perencanaan SDM dalam lembaga syariah dilakukan secara strategis untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai syariah, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi masa kini dan masa depan. Ketiga, langkah-langkah strategis perencanaan SDM lembaga syariah meliputi analisis kebutuhan berbasis kompetensi syariah, rekrutmen yang tepat sasaran, pelatihan berbasis nilai Islam, sistem kompensasi yang adil, dan audit kepatuhan syariah guna menciptakan organisasi yang beretika dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Adolph, R. (2016). 濟無 *No title No title No title* (pp. 1–23).
- Amri, M. A. (2022). SDM Perbankan Syariah di Brunei Darussalam. *Attanmiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 115–129.
- Himmawan, D., & Agniah, M. (2023). Analisis strategi pemasaran dalam upaya meningkatkan jumlah nasabah tabungan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jatibarang Indramayu. *JSEF: Journal of Sharia Economics and Finance*, 2(2), 69–79. <https://doi.org/10.31943/jsef.v2i2.35>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Mohamad Johaeri Irhas. (2018). Konsep dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif syariah. *Wadiah*, 2(1), 29–46. <https://doi.org/10.30762/wadiah.v2i1.2992>

- Mustaqim, M. (2016). Prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (Studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2), 399–422. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>
- Nazori, N., Rafidah, R., Mubyarto, N., Mutia, A., Elyanti, E., & Rosmanidar, R. (2024). Peran lembaga keuangan syariah dalam mendorong stabilitas ekonomi: Wawasan dari kontribusi ilmiah terbaru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 8(4), 1594–1616. <http://journal.lembagakita.org/index.php/emt%0APeran>
- Pasha, A. E., & Sugianto, S. (2024). The urgency of implementing sharia accounting in sharia financial institutions in the Indonesian context: Bibliometric analysis. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(2), 27–35. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i2.5685>
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank syariah (Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk kantor cabang Depok, kantor cabang Pancoran, dan kantor cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Rizal, S., & Aliyudin, A. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja amil zakat di BAZNAS Kota Depok. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.31865>
- Rozalinda. (2016). Konsep manajemen sumber daya manusia: Implementasi pada industri perbankan syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(1), 107–124.
- Sucipto. (2020). Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif syariah (Telaah perilaku bisnis dalam manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah*, 8(1), 62–79.
- Sugianto, S., & Amin, M. S. (2023). Strategi laporan keuangan dalam memperoleh opini wajar tanpa pengecualian (WTP) di BAZNAS Kabupaten Jember tahun 2021. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah: AICONOMIA*, 2(2), 125–133. <https://doi.org/10.32939/acm.v2i2.3069>
- Zuhra, S. A., & Sugianto, S. (2024). Peran pembiayaan industri halal di BMT: Sebuah kajian literatur tentang tantangan dan pengembangan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1961–1970. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.5770>