

## **Pengelolaan Sumber Daya Insani yang Profesional Melalui Peningkatan Tauhid**

**Ali Wardani<sup>1</sup>, Akhmad Zulhikam<sup>2</sup>, Agustan<sup>3</sup>, Sudirman Andi Amir<sup>4</sup>, Siradjuddin<sup>5</sup>**

<sup>\*1, 2, 3, 4, 5</sup>Program Pascasarjana Prodi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, Indonesia.

<sup>\*1</sup>*email: danisirang1996@gmail.com*

<sup>2</sup>*email: akhmad.zulhikam@uin-alauddin.ac.id*

<sup>3</sup>*email: agustan.agustan@uin-alauddin.ac.id*

<sup>4</sup>*email: yudihsudirman@gmail.com*

<sup>5</sup>*email: siradjuddin@uin-alauddin.ac.id*

---

**Keywords:**

*Resources, Human, Professional, Tauhid*

---

**ABSTRACT**

Human resources are very important in sharia entrepreneurship. This section plays an important role as the executor of all business affairs. Therefore, professional human resources are really needed in sharia entrepreneurship. This short article will discuss the main basics in building professional human resources. Starting from the basic principles to the application or application in forming professional human resources will be discussed in a coherent manner so that it is easy to understand. The aim is to provide clear information to readers about professional human resources, their important role in business and how to obtain them.

---

**Kata Kunci:**

*Sumber Daya, Insani, Profesional, Tauhid*

---

**ABSTRAK**

Sumber daya insani sangat penting dalam syariah entrepreneurship. Bagian ini memegang peran penting sebagai pelaksana segala urusan bisnis. Karenanya, sumber daya insani yang profesional amat dibutuhkan dalam syariah entrepreneurship. Artikel singkat ini akan membahas terkait dasar utama dalam membangun sumber daya insani yang profesional. Mulai dari dasar pokok hingga aplikasi atau penerapan dalam membentuk sumber daya insani yang profesional akan dibahas secara runtut agar mudah dipahami. Tujuannya yaitu memberi informasi yang jelas bagi pembaca tentang sumber daya insani profesional, peran pentingnya dalam bisnis dan bagaimana cara memperolehnya.

---

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Insani, disingkat MSDM, merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Hardana, 2015). Sebenarnya, istilah sumber daya insani dan sumber daya manusia merupakan istilah yang serupa, hanya sumber daya insani kebanyakan dipakai dalam kajian Islam sedangkan sumber daya manusia dipakai dalam kajian ilmu ekonomi biasa. Dasar yang dipakai dalam upaya pengembangan ilmu terkait SDI adalah firman Allah SWT yang terdapat dalam surah al-Jathiyah 45/13 yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (Kementerian Agama RI, 2021).

Berdasarkan ayat tersebut, manusia diberikan tanggung jawab dalam mengelola bumi sehingga perlu adanya pembimbingan bagi manusia. Sebagai *khalifah*, manusia mesti punya *profesionalisme* yang tinggi dan menjunjung nilai-nilai ketuhanan sebagai bagian hidupnya. Maka, sudah sepatutnya jika dalam kegiatan ekonomi manusia mesti secara profesional bekerja dan bermanfaat dunia akhirat (*falah*) bagi masyarakat. Oleh karena itu, persoalan SDI bertitik tolak pada membentuk karakter SDI yang tepat demi kemajuan hidup umat manusia dan alam. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Hasyim, 2019). Manajemen Sumber Daya Insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung Sumber Daya Insaninya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Tauhid dalam Islam

Tauhid dalam Islam berarti keyakinan yang teguh, kuat atau tak mudah goyah. Islam menjelaskan bahwa akidah merupakan konsideran tauhid *rububiyah* dan *uluhiyah* yang harus sama-sama diyakini dan diamalkan. *Tauhid Rububiyah* ialah suatu keyakinan seorang muslim bahwa alam semesta ini beserta isinya telah diciptakan Allah Swt (Darajat, 2021). Misalnya keyakinan dengan meyakini bahwa hamparan tanah bumi

merupakan ciptaan Allah Swt. Adapun *tauhid uluhiyah* merupakan keyakinan bahwa hanya Allah Swt yang berhak disembah sebagai Tuhan (Karim, 2017). Wujud tauhid *uluhiyah* ini misalnya shalat, berpuasa, dan ibadah lainnya. Jenis tauhid lainnya yaitu *tauhid asma wasifat*. Tauhid ini memiliki pengertian bahwa Allah Swt harus diyakini berdasarkan sifat dan namanya. Sifat dan nama Allah Swt disebut dengan *Asmaul Husna*.

### **Sumber Daya Insani**

Sumber daya manusia atau dalam ekonomi Islam disebut sumber daya insani merupakan bagian penting dalam proses kehidupan manusia. Sumber daya Insani (SDI) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional (Rois & Suprianto, 2021). Tanpa adanya SDI yang berkualitas, pembangunan akan terhambat karena pelaku atau pelaksana pembangunan itu sendiri adalah SDI. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum (Latifah & Ritonga, 2020). Pada dasarnya, disiplin ini berbicara terkait pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berkesinambungan dalam menunjang kemajuan ekonomi dan pembangunan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian pustaka (*Library Research*) dengan pendekatan naratif. Studi pustaka atau kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan data dari berbagai sumber bacaan (Harahap, 2014). Data inilah yang kemudian disintesis untuk mendapatkan hasil penelitian. Adapun pendekatan naratif yang dimaksud adalah mensintesa atau sintesis data berupa narasi (teknik kualitatif) (Siswanto, 2010). Data yang digunakan pada penelitian ini berupa data sekunder dan primer. Data primer berupa referensi terkait magrib (maisir, gharar, riba dan bathil) akad *mudharabah* dan *agency problem*. Adapun data sekunder yaitu referensi yang tidak memuat secara khusus pembahasan terkait modal masalah tersebut. Teknik pengumpulan data yang dipakai terdiri atas dua tahap yaitu orientasi dan eksplorasi. Tahap orientasi yaitu pengumpulan data-data secara umum sesuai topik penelitian. Adapun tahap eksplorasi yaitu tahap di mana peneliti akan mengumpulkan data-data yang lebih terarah sesuai fokus penelitian atau bidang yang diteliti.

Metode analisis deskriptif dengan teknik analisis data yaitu induktif dan deduktif. Metode deskriptif, yaitu dengan menggambarkan secara tepat masalah yang

akan diteliti sesuai dengan data yang diperoleh kemudian dianalisa (Kazwaini, 2018). Deduktif, yaitu membahas data-data yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus dari data-data tersebut. Adapun pendekatan induktif yaitu kebalikan dari pendekatan deduktif. Pendekatan induktif merupakan proses penalaran yang bermula dari keadaan khusus menuju keadaan umum (Winarso, 2014). Dapat dikatakan bahwa induktif adalah cara mengambil kesimpulan yang bersifat general atau umum. Metode ini sering juga disebut metode induksi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Tauhid Sebagai Pondasi Sumber Daya Insani**

Para ulama merumuskan bahwa dasar-dasar filosofi pembangunan ekonomi Islam, yaitu tauhid, khalifah, keadilan, dan tazkiyah (Ardiani, 2019). Artinya, dalam pembangunan sumber daya insani dibutuhkan empat pilar tersebut. Adapun tauhid yang menjadi pilar utama berkaitan dengan keyakinan bahwa segala hal (baik hidup atau tidak) diciptakan oleh Allah swt dan karenanya manusia harus selalu bersyukur dan menjalankan perintah Allah swt. Artinya, manusia harus mampu berbuat baik dan menghindari berbuat kerusakan terhadap segala ciptaan Allah swt. Hal ini akan membantu menanamkan sikap menghindari perbuatan buruk dan melakukan perbuatan baik dalam diri seorang sumber daya insani.

Tauhid sejak dulu ditanamkan oleh baginda Rasulullah saw karena merupakan fondasi pembangunan manusia yang pada akhirnya akan memajukan kehidupan. Sebagai contohnya, memerdekakan manusia dari perbudakan, sehingga dapat mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif, bermutu dan kreatif. Tauhid membentuk kepribadian yang kokoh, mempunyai komitmen yang kuat hanya untuk Allah swt semata. Tauhid juga menjadi dasar landasan pedoman hidup dalam melangkah menuju pada yang lebih baik (Candrakusuma, 2020). Melalui tauhid, manusia akan senantiasa menjaga karunia Allah swt dan menghindari berbuat kerusakan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berbudi.

#### **Implementasi Tauhid Bagi Sumber Daya Insani**

Implementasi tauhid dalam kehidupan terwujud dalam tindakan seorang manusia. Baik berupa ibadah ataupun kegiatan sosial ekonomi. Menurut Syafie Antonio terdapat dua bagian utama yang dapat diteladani dari Rasulullah saw terkait

pengembangan diri dalam kegiatan bisnis. Bisa dikatakan bahwa dua bagian ini merupakan implementasi tauhid itu sendiri dalam bidang ekonomi atau bisnis, atau lebih jauh implementasi tauhid dalam pembangunan sumber daya insani. Dua bagian ini adalah kepercayaan (*trust*) yang terdiri atas *shidiq* dan *amanah*, adapun yang kedua adalah kompetensi (*competence*) yang terdiri atas *tabligh* dan *fathonah*.

Bagian pertama yaitu kepercayaan (*trust*) yang terdiri atas *shidiq* dan *amanah*, berbicara terkait kejujuran dan tanggung jawab. *Shidiq* artinya dapat dipercaya, sifat ini sangat identik dengan Rasulullah saw karena beliau bergelar *as-shidiq* atau orang yang dapat dipercaya (Sakinah et al., 2022). Gelar ini diberikan oleh orang-orang dikarenakan Rasulullah saw terkenal sangat jujur dalam kegiatan berdagang. Beliau akan dengan senang hati menjelaskan tentang kekurangan barang jualannya, sesuatu yang sulit ditemukan di masa sekarang. Selain itu, beliau dikenal sangat amanah atau penuh dengan tanggung jawab. Tanggung jawab di sini artinya, mau dan mampu menjaga amanah (kepercayaan) masyarakat yang memang secara otomatis terbeban di pundaknya (Trisnawati et al., 2021).

Adapun bagian kedua, yaitu kompetensi (*competence*) terdiri atas *tabligh* dan *fathonah*. Sikap *tabligh* berkaitan dengan menyampaikan dengan baik. Artinya, tidak melebih-lebihkan atau mengurangi informasi sehingga membuat konsumen dirugikan. Sikap ini juga penting bagi sumber daya insani agar selalu berkata sesuai kapasitas yang diketahuinya. Adapun *fathonah* artinya cerdas atau profesional (Ruslang et al., 2020). Sikap ini harus dimiliki seorang sumber daya insani agar mampu memecahkan berbagai masalah atau tantangan yang di hadapinya dengan baik. Sikap ini akan membantu seorang sumber daya insani membuat berbagai solusi dari suatu masalah dan memutuskan solusi yang paling tepat terhadap masalah tersebut.

### **Perencanaan Sumber Daya Insani**

Perencanaan sumber daya insani adalah proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien (Hasyim, 2019). Pada prosesnya, ada beberapa aspek penting dalam perencanaan sumber daya insani, aspek tersebut mencakup: 1.) penilaian sekarang terkait analisis, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan; 2.) memenuhi kebutuhan sumber daya insani di masa depan; 3.) perekrutan dan pengurangan sumber daya insani; 4.) keabsahan dan

keandalan sumber daya insani dan; 5.) jenis seleksi atau proses perekrutan sumber daya insani. Kelima aspek ini penting untuk diperhatikan dalam perencanaan sumber daya insani.

Lebih lanjut, terkait perencanaan sumber daya insani, digunakan beberapa modal dalam peneapannya. Model-model ini antara lain model klerikal, model hukum, model finansial, model manajerial, model humanistik dan model ilmu perilaku (Hardana, 2015). Model klerikal berkaitan dengan memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Model hukum berkaitan dengan aspek hukum sumber daya insani. Sama halnya dengan namanya, model finansial menekankan kompetensi yang pantas bagi sumber daya insani, sedangkan model manajerial menekankan pada aspek manajer yang mengatur SDI. Adapun model humanistik menekankan pada memperlakukan SDI dengan baik. Terakhir model ilmu perilaku atau psikologi menekankan pengembangan SDI dengan pendekatan ilmu psikologi.

### **Propethic Human Resources Manajement**

Pengembangan *propethic human resources manajement* atau manajemen sumber daya manusia bersifat kenabian berakar dari sifat-sifat nabi Muhammad saw sebagai panutan utama dalam berperilaku bagi umat muslim. Selain dari ibadah, perilaku Rasulullah saw yang menjadi amat penting adalah dalam kegiatan sosialnya. Maka dari itu, untuk membangun SDI yang baik, maka perlu mengikuti sifat-sifat ekonomi atau karakter entrepreneur yang telah dicontohkan oleh Rasulullah saw. Sumber daya insani hendaknya memiliki akhlak dan moral Islami seperti karakter Nabi Muhammad. Beliau memiliki karakter *amanah*, *fathanah*, *tabligh* dan *shidiq*. *Amanah* adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Fathanah* adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan (Maghfiroh, 2021). *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. *Shidiq* atau jujur yang berarti setiap SDI harus terpercaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.

Keteladanan Rasulullah dalam membangun sumber daya insani selaras dengan prinsip-prinsip *the Celestial Management*, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syariat dan nilai ilahiyah yang dipraktikkan dalam mengelola alam semesta. Dasar konsep *the Celestial Management* adalah 3W, yaitu *worship*, *wealth* dan *warfare*. Pertama, *life is a place of whorship* yaitu beliau berhasil

menjadikan bisnis dan kehidupan sebagai sarana pengabdian terhadap Yang Maha Kuasa. Kedua, *life is a place of wealth* yaitu beliau memposisikan bisnis dan hidup sebagai bagian dari upaya mendapatkan dan mendistribusikan kemakmuran. Ketiga, *life is a place of warfare* yaitu beliau menganggap hidup dan bisnisnya sebagai upaya pertempuran melawan ketidakadilan, kezaliman dan eksploitasi dalam bisnis tanpa mengindahkan nilai-nilai ilahiya dan kemanusiaan itu sendiri.

## Dinamika dan Nilai Sumber Daya Insani

Sumber daya insani sangat dinamis dikarenakan harus menjawab persoalan-persoalan yang berkaitan dengan masalah kemanusiaan di bidang ekonomi. Oleh karena itu, nilai-nilai dasar sumber daya insani harus terus dijaga agar tidak terjadi masalah. Sumber daya insani harus selalu berdasar nilai-nilai kesatuan (*unity*), keseimbangan (*equilibrium*), kebebasan (*free will*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemanfaatan (*benevolence*). Selain kelima nilai dasar tersebut, sumber daya insani dapat di petakan nilai-nilainya sesuai dengan tabel di bawah:

**Tabel 1. Nilai, Prinsip dan Makna Sumber Daya Insani**

No.	Nilai Dasar	Prinsip Umum	Pemaknaan
1.	Tauhid	Integrasi Kesamaan	Integrasi antar semua bidang kehidupan. Kasatuan antara bisnis dan mencari ridha Allah Dualisme kepemilikan. Tidak ada diskriminasi
2.	Khilafah	Intelektualitas Free Will Akuntabilitas	Kemampuan kreatifitas & konseptual. Kemampuan bertindak pelaku bisnis tanpa paksaan. Kesediaan pelaku bisnis untuk bertanggung jawab & mempertanggung jawabkan.
3.	Ibadah	Penyerahan Total	Membebaskan diri dari segala ikatan penghambaan manusia kepada ciptaannya sendiri (kekayaan & kekuasaan). Menjadikan penghambaan pada Allah, sebagai komitmen moral yang memberikan arah, tujuan & pemaknaan terhadap aktualisasi kegiatan bisnis.

4.	Tazkiyah	Kejujuran Keadilan Keterbukaan	Tidak mengambil keuntungan dengan cara berbuat curang, menipu, menimbun, memanipulasi barang dari segi kualitas & kuantitas. Menciptakan keseimbangan dalam transaksi (dengan mengurangi timbangan, dll). Menerima pendapat yang lebih baik dan benar
5.	Ihsan	Kebaikan Kebersamaan	Kesediaan memberikan kebaikan kepada orang lain. Membagi & memikul beban sesuai dengan kemampuan masing-masing

Nilai-nilai sumber daya insani dibagi menjadi lima pokok dasar yaitu tauhid, khilafah, ibadah, tazkiyah dan ihsan. Tauhid artinya kepercayaan yang sesungguhnya tentang kebenaran Tuhan (Qomari, 2022), khilafah yaitu konsep negara makmur atau ideal dalam Islam, ibadah yaitu perilaku ritual ataupun non-ritual yang dianggap bernilai kebaikan, tazkiyah artinya proses penyucian diri dari sifat-sifat buruk yang dapat merusak diri maupun lingkungan, adapun ihsan merupakan perwujudan manusai yang penuh kebaikan. Kelima nilai ini memiliki prinsip yang berbeda namun tetap harus dalam suatu kesatuan demi terciptanya sumber daya insani yang profesional.

Adapun terkait strategi pengembangan sumber daya insani yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi : 1) Merencanakan dan menarik sumber daya insani yang berkualitas, 2) Mengembangkan sumber daya insani agar berkualitas, 3) Menilai kinerja sumber daya insani, 4) Memberikan motivasi, dan 5) Memelihara sumber daya yang berkualitas.5 Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya insani mencakup tujuh komponen, yaitu : 1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai, 6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai (Hasyim, 2019). Semua komponen ini mesti berjalan dengan baik demi terbentuknya sumber daya insani yang baik dan profesional.

## **KESIMPULAN**

Tauhid merupakan dasar utama dalam pengembangan sumber daya insani yang profesional. Seorang karyawan akan memiliki kemampuan atau kinerja yang baik jika dibarengi dengan tauhid yang baik. Selain itu penting bagi sebuah organisasi untuk



menyusun strategi pengembangan sumber daya insani dengan tauhid yang baik. Strategi umum yang sering digunakan merujuk pada strategi Rasulullah SAW yaitu 1) Merencanakan dan menarik sumber daya insani yang berkualitas, 2) Mengembangkan sumber daya insani agar berkualitas, 3) Menilai kinerja sumber daya insani, 4) Memberikan motivasi, dan 5) Memelihara sumber daya yang berkualitas.<sup>5</sup> Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya insani mencakup tujuh komponen, yaitu : 1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai, 6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani, N. R. (2019). Peran pembangunan sumber daya insani dalam mengentas kemiskinan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 5(1), 110–120.
- Candrakusuma, M. (2020). Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani. *Journal of Islamic Banking*, 1(2), 149–167.
- Darajat, M. (2021). Nilai-Nilai Tauhid Dalam Ayat Kursi Dan Metode Pembelajarannya Dalam Pendidikan Agama Islam (Suatu Tinjauan Teoritik). *Jurnal Kajian Islam Kontemporer (JURKAM)*, 2(1), 6–15.
- Harahap, N. (2014). Penelitian kepustakaan. *Iqra': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 8(1), 68–74.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115–126.
- Hasyim, S. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 18(2), 139–149.
- Karim, P. A. (2017). Fungsi Aqidah Dan Sebab-Sebab Penyimpangan Dalam Aqidah. *NIZHAMIYAH*, 7(1).
- Kazwaini. (2018). Epistemologi Perpajakan Dalam Pemikiran Al-Mawardi. *An-Nida'*, 41(1), 83–100.
- Kementerian Agama RI. (2021). *Al-Qur'anulkarim: Al-Qur'an Hafalan*. Cordoba.
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63–80.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Qomari, N. (2022). ANALISIS NILAI-NILAI PENDIDIKAN TAUHID: Study Kitab “Aqidah al-‘Awam Karya Sayyid Ahmad Al-Marzuqi: Study Kitab ‘Aqidah al-

- ‘Awam Karya Sayyid Ahmad Al-Marzuqi. *Jurnal Penelitian Ilmiah INTAJ*, 6(1), 88–103.
- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100–109.
- Ruslang, R., Kara, M., & Wahab, A. (2020). Etika Bisnis E-Commerce Shopee Berdasarkan Maqashid Syariah Dalam Mewujudkan Keberlangsungan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 665–674.
- Sakinah, W. S., Halim, I. A., & Darmawan, D. (2022). Hadis tentang Kejujuran sebagai Spirit untuk Generasi Milenial di Tanah Air. *Gunung Djati Conference Series*, 8, 774–785.
- Siswanto. (2010). Systematic review sebagai metode penelitian untuk mensintesis hasil-hasil penelitian (sebuah pengantar). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 13(4), 21312.
- Trisnawati, E., Wahab, A., & Habbe, H. (2021). Implementasi Etika Berdagang dengan Sifat Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathanah pada Waroeng Steak and Shake Cabang Boulevard Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 177–183.
- Winarso, W. (2014). Membangun kemampuan berfikir matematika tingkat tinggi melalui pendekatan induktif, deduktif dan induktif-deduktif dalam pembelajaran matematika. *Eduma: Mathematics Education Learning and Teaching*, 3(2).