

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN
NILAI-NILAI ISLAM
(STUDI PADA NATURE CARE INDONESIA CENTRE SAMARINDA)**

Eneng Sonia^{1□}, Joko Susilo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis nilai Islam melalui pendekatan *Maqasid Syariah* di Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda, yang mencakup lima prinsip: memelihara agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta uji keabsahan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan penerapan prinsip *Maqasid Syariah* di NCI meliputi: penyediaan sarana ibadah dan program infak (agama), layanan aman dan ramah serta jaminan kesehatan (jiwa), pelatihan dan seminar kesehatan (akal), pemberian gaji dan bonus meski di bawah UMR (harta), serta cuti dan jaminan kesehatan (keturunan). Kendala ditemukan pada seleksi tanpa tes kompetensi agama, belum adanya pemisahan pasien berdasarkan gender perawat, dan gaji yang rendah. Secara keseluruhan, penerapan nilai Islam di NCI berdampak positif pada mutu layanan dan kepercayaan publik, dengan rekomendasi perbaikan pada aspek seleksi keagamaan, kebijakan pelayanan berbasis gender, dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: MSDM, *Maqasid Syariah*, nilai Islam, pelayanan kesehatan

Abstrack

This study analyzes the implementation of Human Resource Management (HRM) based on Islamic values through the Maqasid Shariah approach at Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda, encompassing five principles: preserving religion, life, intellect, wealth, and lineage. A descriptive qualitative case study was conducted using interviews, observations, and documentation, with source triangulation for validity. Findings show that Maqasid Shariah principles are applied through the provision of worship facilities and charity programs (religion), safe and friendly services with health insurance (life), regular training and health seminars (intellect), salaries and bonuses despite being below the regional minimum wage (wealth), and leave and health benefits (lineage). Challenges include the absence of religious competency tests in recruitment, no gender-based patient–nurse matching, and low salary levels. Overall, the application of Islamic values in HRM at NCI has positively impacted service quality and public trust, with recommendations for improving religious-based selection, gender-sensitive service policies, and employee welfare.

Keywords: human resource management, Maqasid Shariah, Islamic values, health services

Copyright © 2025 Eneng Sonia, Joko Susilo

□ Corresponding Author

Email Address: soniaeneng08@gmail.com joko.susilo@feb.unmul.ac.id

DOI: _____

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Islam di Indonesia mengalami kemajuan pesat dalam dua dekade terakhir, yang ditandai dengan meningkatnya jumlah lembaga, organisasi, dan perusahaan berbasis syariah. Pertumbuhan ini tidak hanya terjadi pada sektor keuangan, tetapi juga pada sektor jasa, termasuk layanan kesehatan. Sebagai negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi menjadi penting untuk menjamin tercapainya kesejahteraan, keadilan, dan keberkahan dalam kegiatan bisnis maupun pelayanan publik.

Islam mengatur seluruh aspek kehidupan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan, tetapi juga menekankan tanggung jawab moral, etika kerja, dan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat. Hal ini berbeda dengan sebagian besar teori dan praktik MSDM modern yang berakar pada pemikiran Barat, yang umumnya menempatkan produktivitas dan efisiensi sebagai tujuan utama, sering kali mengabaikan dimensi spiritual dan sosial.

Dalam konteks ini, *Maqasid Syariah* sebagai kerangka filosofis hukum Islam menawarkan prinsip-prinsip universal yang dapat diintegrasikan ke dalam pengelolaan SDM. Lima tujuan pokok *Maqasid Syariah* — memelihara agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), harta (*hifz al-mal*), dan keturunan (*hifz al-nasl*) — dapat menjadi pedoman dalam memastikan bahwa kebijakan dan praktik MSDM sejalan dengan syariat, sekaligus relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda merupakan penyedia layanan perawatan luka, stoma, dan inkontinensia pertama di Kalimantan Timur, yang sejak awal berdiri berupaya mengedepankan prinsip syariah dalam operasionalnya. Beberapa bentuk implementasi tersebut antara lain penggunaan sistem pembayaran melalui bank syariah, penerapan akad salam dalam transaksi, serta pelaksanaan program sosial seperti pelayanan gratis bagi dhuafa, program khitan gratis, dan pemberian santunan kepada anak yatim. Selain itu, NCI juga mengedepankan tagline “Merawat dengan Hati” yang menekankan empati, kesopanan, dan komunikasi humanis dalam pelayanan kesehatan.

Selain itu, NCI juga memiliki program perawatan luka sampai sembuh untuk kaum dhuafa dan yatim, memberikan pelayanan sunat gratis, serta memberikan sedekah kepada anak-anak panti asuhan. Program yang dilakukan NCI Centre Samarinda tersebut merupakan prinsip dasar dalam penjagaan harta. Dimana dalam Islam keberkahan merupakan bagian dari tujuan usaha. Selain program-program tersebut, pelayanan kesehatan juga merupakan penjagaan jiwa dan akal manusia untuk masa depan dan memperbaiki keturunan setiap generasi. Selain perawatan luka, NCI juga melakukan perdagangan dan pendistribusian modern *dressing* khusus luka.

Meskipun demikian, terdapat sejumlah tantangan dalam penerapan nilai-nilai Islam di NCI. Beberapa di antaranya adalah ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis yang secara spesifik mengatur penerapan nilai syariah, proses seleksi karyawan yang belum mencakup tes kompetensi keagamaan seperti membaca Al-Qur'an, serta keterbatasan jumlah tenaga kerja yang berdampak pada efektivitas pelayanan dan manajemen waktu. Tantangan-tantangan ini berpotensi mengurangi konsistensi implementasi nilai-nilai syariah secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di NCI Centre Samarinda dalam perspektif nilai-nilai Islam melalui kerangka *Maqasid Syariah*. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai praktik MSDM berbasis syariah di sektor layanan kesehatan, mengidentifikasi aspek-aspek yang telah sesuai, serta menemukan area yang memerlukan perbaikan demi peningkatan kualitas pelayanan dan kesejahteraan kerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan empat informan (direktur, karyawan, dan dua pasien), observasi lapangan, dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari literatur terkait MSDM dan *Maqasid Syariah*. Analisis data dilakukan melalui kondensasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari Maret 2024 hingga bulan Maret 2025. Penelitian ini dilakukan pada lembaga kesehatan Nature Care Indonesia (NCI) Centre Kalimantan yang berlokasi di Jalan KS. Tubun No. 21/14 Sidodadi Samarinda Ulu, Kalimantan Timur. Pada tahun 2025, NCI Centre pindah lokasi ke Jalan Kahoi 2a RT 35, Kelurahan Karang Anyar, Kecamatan Sungai Kunjang, Samarinda. NCI Centre dijadikan objek penelitian karena sejak awal dibangun NCI Centre Samarinda berusaha menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap pekerjaan yang dilakukan klinik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang Berdirinya Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda

Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda merupakan layanan profesional pertama di Samarinda yang fokus pada perawatan luka, stoma, dan inkontinensia. Berdiri sejak 2011 oleh Ners Hamka setelah menyelesaikan program InETNEP di Wocare Bogor, NCI awalnya beroperasi di bawah Klinik Rizky Medica. Nama *Nature Care Indonesia* menggambarkan perawatan alami yang dilakukan oleh perawat profesional Indonesia, dengan moto "*Merawat dengan Hati*" yang menekankan komunikasi empatik dan pendampingan pasien.

Perjalanan NCI dimulai dari layanan *homecare*, dengan kasus perdana pasien diabetes ulkus yang menolak amputasi. Puncak pengenalan publik terjadi pada 2012 melalui kegiatan amal Seminar dan Workshop StomaCare, yang mengantarkan NCI memperluas layanan ke klinik. NCI kini beroperasi di bidang pelayanan keperawatan, edukasi kesehatan, serta distribusi *modern dressing*, berfokus pada standar internasional WOCN (*wound ostomy continence nurses*).

Berlokasi di Samarinda, NCI memiliki visi menjadi penyedia layanan terbaik di Indonesia berbasis syariah, kemudahan, dan kenyamanan, serta berkomitmen pada tanggung jawab sosial dan kesejahteraan karyawan. Misinya mencakup peningkatan kualitas hidup sesuai syariat Islam, kemudahan akses layanan dengan produk halal berkualitas, serta pertumbuhan yang memberi manfaat sosial.

Analisis Data Penelitian

Data hasil wawancara dan dokumentasi dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan terkait penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis nilai-nilai Islam, mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, serta penilaian kinerja.

Penelitian melibatkan empat informan: Direktur NCI (memberikan informasi terkait SOP nilai Islam, perekrutan, penggajian, dan kebijakan), seorang karyawan (penerapan *Maqasid Syariah* dalam MSDM), serta dua pasien (menilai implementasi nilai Islam oleh karyawan). Pemilihan pasien didasarkan pada lama menjadi pasien dan keterlibatan pasca-perawatan.

Analisis Data Penelitian

Data hasil wawancara dan dokumentasi dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan terkait penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

berbasis nilai-nilai Islam, mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, serta penilaian kinerja.

Penelitian melibatkan empat informan: Direktur NCI (memberikan informasi terkait SOP nilai Islam, perekrutan, penggajian, dan kebijakan), seorang karyawan (penerapan *Maqasid Syariah* dalam MSDM), serta dua pasien (menilai implementasi nilai Islam oleh karyawan). Pemilihan pasien didasarkan pada lama menjadi pasien dan keterlibatan pasca-perawatan.

Tabel Triangulasi Sumber

1) Memelihara Agama a. Informan 1 menyatakan bahwa karyawan diberikan tempat yang nyaman dan waktu untuk melakukan sholat. Selain itu, karyawan diutamakan menggunakan pakaian yang sopan, tidak ketat dan bagi perempuan menggunakan jilbab. Dan dikarenakan banyak home care nya, jadi karyawan harus bertanggungjawab atas ketepatan waktu saat berkunjung. b. Informan 2 menyatakan bahwa benar adanya tempat dan waktu sudah disediakan di klinik namun saat di rumah pasien maka yang diutamakan perawatan pasien, setelah selesai baru melakukan sholat. Dan dianjurkan untuk menggunakan pakaian yang sopan dan harus memakai jilbab. Jika akan homecare dan ada kendala maka harus menginfokan kepada pasien agar tidak menunggu. c. Informan 3 mengatakan bahwa perawat menyelesaikan perawatan terlebih dahulu baru melaksanakan sholat. Perawat datang tepat waktu sesuai yang dijanjikan, tetapi jika ada kendala maka akan dihubungi terlebih dahulu. Dan untuk pakaian perawat karena seringnya perempuan jadi setiap kunjungan menggunakan jilbab. d. Informan 4 juga mengatakan bahwa perawat menyelesaikan perawatan terlebih dahulu baru melaksanakan sholat. Dalam peraturan klinik para karyawan wanita diharuskan menggunakan jilbab, dan pasien menjelaskan juga bahwa perawat saat homecare memakai pakaian yang sopan dan menggunakan hijab.	2) Memelihara Jiwa
--	----------------------------------

- a. Informan 1 menjelaskan bahwa mereka merawat pasien dengan sangat baik dan lebih memperhatikan kenyamanan perawat dan pasien. Memberikan waktu konsultasi kepada para pasien dan memberikan obat-obat non farmasis untuk mendukung kesembuhan pasien serta memberikan jadwal kontrol bagi pasien yang sudah dalam tahap menyembuhkan.
- b. Informan 2 juga menyatakan bahwa perawatan yang diberikan kepada para pasien sangat hati-hati dan sangat maksimal. Jika ada pasien yang membutuhkan pertolongan cepat maka akan memberikan pelayanan gawat darurat dan jika pasien lama akan diberikan pelayanan sesuai yang dibutuhkan dan akan diberikan kontroling.
- c. Informan 3 yaitu pasien sangat sepakat dengan apa yang dikatakan informan 1 dan informan 2, merawat pasien sesuai tagline NCI yaitu “merawat dengan hati”, dengan sangat hati-hati, sigap dan telaten.
- d. Informan 4 menyatakan bahwa para perawat merawat pasien dengan sigap, sangat baik dan merawat pasien dari hati. Dan setelahnya ada waktu untuk bertanya dan konsultasi dari setiap kunjungan.

3) Memelihara Akal

- a. Informan 1 menyatakan bahwa selalu memberikan edukasi dan seminar tentang keperawatan untuk menambah skill dan ketelitian dalam menjalankan tugas karyawan. Sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan pasien puas dengan pelayanannya.
- b. Informan 2 menjelaskan bahwa NCI memberikan wadah untuk meningkatkan skill karyawan di masing-masing bidang yang ditekuni. Karyawan juga diajak studi banding ke klinik lain yang lebih baik diberbagai daerah.
- c. Selain itu, informan 3 memberikan penjelasan bahwa setiap kunjungan, perawat selalu memberikan edukasi terkait perkembangan dan makanan serta obat apa saja yang harus dikonsumsi.

- d. Informan 4 juga memberikan penjelasan bahwa setiap kunjungan ada pelajaran terkait penyakit yang diderita dan pelatihan untuk berpikir positif, tidak stres dan pelatihan penanganan luka yang diderita bagi keluarga pasien.

4) Memelihara Harta

- a. Informan 1 menyatakan bahwa setiap karyawan yang target kerjanya tercapai, maka akan mendapatkan bonus. Diwajibkan juga kepada setiap karyawan untuk berinfak dari sebagian hartanya kepada yang membutuhkan serta memberikan harga terjangkau kepada para pasien sehingga bisa dinikmati pelayanan nya oleh kalangan bawah, menengah hingga kalangan atas.
- b. Informan 2 menguatkan pemaparan informan 1, yaitu gaji diberikan setiap bulan tanpa terlambat, mendapatkan bonus ketika mencapai target dan wajib berinfak 10% dari setiap pendapatan.
- c. Informan 3 dan 4 menjelaskan bahwa harga yang ditawarkan bisa dijangkau masyarakat tingkat menengah ke bawah dan harga obat-obatan yang dijual pun haraganya ramah di kantong masyarakat.

5) Memelihara Keturunan

- a. Informan 1 menjelaskan bahwa karyawan diberikan cuti tahunan dan cuti melahirkan, selain itu, karyawan juga diharuskan menjaga kesehatan diri sendiri dan keluarga.
 - b. Informan 2 menyatakan bahwa dari awal bergabung dengan NCI diuruskan jaminan kesehatan, adanya cuti tahunan dan cuti lahiran bagi perempuan.
 - c. Informan 3 menyatakan perawat memberikan arahan kepada pasien jika penyakit yang diderita merupakan faktor genetik
- Informan 4 menjelaskan bahwa perawat menjelaskan dan memastikan keberlanjutan generasi yang sehat secara fisik dan moral serta spiritual.

PEMBAHASAN

Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda adalah lembaga layanan kesehatan yang berfokus pada perawatan luka, stoma, dan inkontinensia, serta penyelenggaraan seminar kesehatan dan distribusi *modern dressing*. Sejak awal berdiri, NCI mengusung visi pelayanan berbasis prinsip syariah yang mengedepankan kemudahan, kenyamanan, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial. Penerapan *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM) berbasis nilai-nilai Islam, khususnya *Maqasid Syariah*, diyakini dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan kerja. *Maqasid Syariah* menekankan lima tujuan utama: memelihara agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam MSDM di NCI Centre Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM di NCI sebagian besar telah mengacu pada prinsip *Maqasid Syariah*. Dalam perencanaan SDM, pemilihan karyawan mempertimbangkan keahlian, sikap profesional, keramahan, ketepatan waktu, dan pengalaman kerja. Proses rekrutmen bebas nepotisme dan berfokus pada kemampuan teknis serta kesiapan menangani kasus luka berat, meskipun belum mencakup tes baca Al-Qur'an atau pengetahuan agama.

Penempatan karyawan disesuaikan dengan minat dan keahlian yang diidentifikasi saat wawancara, dengan masa magang sebelum pengangkatan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan rutin melalui seminar dan program *wound ostomy continence nurses* (WOCN) berstandar internasional, meskipun terkadang mengurangi efisiensi pelayanan karena keterbatasan personel.

Penggajian diberikan bulanan, disertai bonus berbasis pencapaian target dan kepuasan pasien. Terdapat potongan infak 10% dari setiap pasien atau produk untuk kegiatan sosial. Gaji karyawan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Penilaian kinerja meliputi keterampilan, kedisiplinan, inisiatif, dan kualitas pelayanan. Hingga saat ini belum terjadi pemutusan hubungan kerja; prosedur PHK telah diatur dalam SOP dengan memperhatikan hak karyawan.

Implementasi *Maqasid Syariah* terlihat dalam lima aspek:

- Memelihara agama: penyediaan waktu dan tempat sholat, karyawan berhijab, infak rutin; namun belum ada seleksi agama dan pemisahan pasien berdasarkan gender perawat.
- Memelihara jiwa: pelayanan aman dan ramah, jaminan kesehatan, lingkungan kerja nyaman.
- Memelihara akal: pelatihan dan seminar peningkatan skill.
- Memelihara harta: gaji, bonus, dan program infak; gaji masih di bawah UMR.
- Memelihara keturunan: cuti tahunan, cuti melahirkan, jaminan kesehatan.

Penerapan MSDM di NCI Centre Samarinda menunjukkan kesesuaian yang cukup baik dengan prinsip *Maqasid Syariah*, sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam MSDM dapat meningkatkan profesionalitas, etika kerja, dan kepuasan pelanggan.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti penerapan tes kompetensi agama dalam proses seleksi, kebijakan pemisahan pasien-perawat berdasarkan gender, dan peningkatan kesejahteraan finansial agar gaji sesuai UMR. Perbaikan pada aspek-aspek ini diharapkan dapat memperkuat implementasi *Maqasid Syariah* secara menyeluruh, sekaligus meningkatkan daya saing NCI sebagai lembaga kesehatan berbasis syariah di Indonesia

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara umum di NCI Centre Samarinda sudah dilakukan dan berjalan dengan baik dan efektif, yaitu dengan menyusun struktur organisasi dan perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penggajian dan penilaian kerja serta pemutusan hubungan kerja.

Penerapan nilai – nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia di NCI Centre Samarinda telah dilakukan dari awal berdiri sampai sekarang. Meski tidak ada SOP yang ditetapkan, tetapi telah dipahami oleh setiap karyawan NCI. Terbukti bahwa semua karyawan telah menjalankan prinsip – prinsip maqasid syariah yaitu, memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara harta dan memelihara keturunan serta hanya berharap ridho Allah SWT.

SARAN

Penelitian yang dilakukan di Nature Care Indonesia Centre mengenai manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam dapat dikatakan telah sesuai meskipun belum secara keseluruhan. Saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

- a. Bagi akademisi
Hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam pada objek yang berbeda atau memperluas pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia berdasarkan sifat-sifat nabi dan para sahabat.
- b. Bagi Nature Care Indonesia (NCI) Centre Samarinda
Memberikan pelatihan lebih lanjut mengenai Nilai - Nilai Islam kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan dalam konteks kerja. Seleksi dengan mempertimbangkan aspek keagamaan untuk memastikan kesesuaian nilai dan misi perusahaan. Menyusun SOP yang jelas mengenai penerapan nilai - nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia agar semua karyawan memiliki panduan yang sama.
- c. Bagi Masyarakat
Edukasi dari tenaga kesehatan tentang penyakit, pola makan, dan penggunaan obat perlu dipahami serta diterapkan. Gunakan fasilitas kesehatan yang terjangkau secara bijak. Bagi pasien dengan penyakit genetik, lakukan pemeriksaan rutin dan jalani pola hidup sehat untuk mencegah penularan kepada generasi berikutnya. Masyarakat secara umum diharapkan turut mendukung dengan menjaga hubungan baik dengan tenaga kesehatan, aktif mengikuti edukasi kesehatan, mengelola harta secara berkah, serta membina keluarga yang sehat fisik, mental, dan moral demi terciptanya generasi sehat yang berakhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkausar, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bhinekawati, R., & Suryono, A. (2022). Maqasid Syariah: Konsep dan Implementasinya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 14(1), 45–58.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, M. (2019). *Etika Kerja dalam Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati. (2022). Prinsip Maqasid Syariah dalam Pengelolaan Organisasi. *Jurnal Syariah dan Ekonomi*, 10(2), 115–130.
- Siyoto, S., & Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zaki, M., & Cahya, R. (2016). Maqasid Syariah dan Penerapannya dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 99