ANALISIS PERAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH DALAM MENGAWASI KEPATUHAN SYARIAH HUBUNGAN INTERNAL TERHADAP KEWENANGAN DAN TANGGUNG JAWAB ATAS ASPEK KETENAGAKERJAAN

Desi Elisa Fitri[1], Anggi Luthfiah Pane[2], Alda Andrini[3] , Fahriza Alyanisa[4], Maura Faradita[5], Nikmah Dalimunthe[6]

[1,2,3,4,5,6]*Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*
E-mail : [1]desielisaafitri@gmail.com, [2]anggiluthfiah1104@gmail.com, [3]aldaandrini3@gmail.com, [4]fahrizaalyanisa@gmail.com, [5]faradita2709@gmail.com, [6]nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by the strategic role of the Sharia Supervisory Board (SSB) in ensuring sharia compliance not only in financial products and transactions but also in internal organizational relationships, particularly those related to employment aspects. In practice, internal employment relations between management and employees may influence the level of sharia compliance if they are not aligned with Islamic principles. Therefore, a comprehensive analysis is needed to examine the authority and responsibility of the SSB in supervising sharia compliance within internal organizational practices. This study aims to analyze the role of the SSB in supervising sharia compliance in internal relations and its implications for authority and responsibility in employment aspects within Islamic financial institutions. The research employs a library research method by reviewing national and international journal articles, academic books, and relevant regulations concerning the SSB, sharia governance, and employment law. The data are analyzed using a descriptive qualitative approach to identify patterns and conceptual frameworks. The findings indicate that the SSB plays a strategic role as a sharia compliance director, supervisor of employee ethics and behavior, facilitator of sharia awareness among the workforce, and guardian of employment accountability based on sharia principles. Although the SSB's authority in employment matters is indirect, its supervisory function and recommendations significantly influence the development of an Islamic work culture and the strengthening of internal governance in Islamic financial institutions.

Keywords : *Sharia Supervisory Board, Sharia Compliance, Employment*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia telah mencapai tahap kematangan yang ditandai dengan peningkatan total aset, diversifikasi produk, dan penetrasi pasar yang terus meluas (Zulkifli, 2018). Namun, di balik pencapaian kuantitatif yang menggembirakan, terdapat tantangan kualitatif yang mendasar dan menentukan masa depan industri ini, yaitu konsistensi penerapan prinsip syariah di seluruh aspek operasional lembaga. Saat ini, pengawasan syariah cenderung berfokus pada aspek eksternal, seperti kepatuhan akad dalam pembiayaan, struktur produk investasi, dan kehalalan sumber pendapatan. Sementara itu, wilayah internal yang menyangkut hubungan antara lembaga dengan karyawannya dari proses rekrutmen, pengupahan, pengembangan karir, hingga penyelesaian perselisihan seringkali tidak mendapat pengawasan yang sama ketatnya. Hal ini menciptakan paradoks yang serius: sebuah lembaga dapat mengklaim menjalankan bisnis halal untuk nasabahnya, tetapi pada saat yang sama, praktik internalnya justru mengabaikan prinsip-prinsip dasar keadilan (`‘adl`), larangan eksploitasi (`zhulm`), dan pemenuhan hak (`haqq`) yang merupakan inti dari nilai Islam (Sutedi, 2011).

Dewan Pengawas Syariah (DPS) merupakan pilar utama yang diamanatkan untuk memastikan keseluruhan kegiatan lembaga sesuai dengan prinsip syariah. Akan tetapi, dalam praktiknya, definisi "keseluruhan kegiatan" ini sering dipersempit hanya pada aktivitas bisnis dan transaksi keuangan. Tugas dan laporan DPS biasanya berkisar pada penilaian akad, portofolio investasi, dan mekanisme distribusi bagi hasil. Sementara itu, aspek hubungan industrial dan ketenagakerjaan jarang dibahas secara mendalam, seolah-olah wilayah ini merupakan domain netral yang tidak terikat oleh hukum syariah. Padahal, hubungan antara pemberi kerja (`mu’ajjir`) dan pekerja (`ajir`) dalam Islam diatur melalui `‘aqd al-ijarah` (akad sewa jasa) yang juga memiliki syarat dan prinsip etika yang jelas (Grais, 2006). Ketidakpedulian terhadap hal ini tidak hanya menimbulkan inkonsistensi, tetapi juga berpotensi menjadi sumber ketidakstabilan dan ketidakpuasan yang dapat menggerogoti keberlangsungan lembaga dari dalam.

Permasalahan ini muncul dan berlarut-larut karena didukung oleh beberapa faktor struktural dan operasional yang kompleks. Pertama, dari sisi regulasi, meskipun Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) memberi mandat umum kepada DPS untuk melakukan pengawasan, tidak ada petunjuk teknis yang eksplisit yang mewajibkan atau membimbing DPS untuk mengaudit aspek ketenagakerjaan. Ruang kosong dalam regulasi ini menyebabkan wewenang DPS di area tersebut menjadi ambigu dan sangat tergantung pada interpretasi masing-masing lembaga (OJK, 2015). Kedua, terdapat konflik kepentingan yang melekat dalam struktur tata kelola. Anggota DPS, meskipun ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN-MUI), pada umumnya dibiayai honorariumnya oleh manajemen lembaga yang diawasi. Situasi ini menciptakan kerentanan terhadap independensi, terutama ketika DPS harus mengkritik atau meminta perubahan pada kebijakan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh direksi yang membayar mereka. Ketiga, terbatasnya kapasitas dan kompetensi anggota DPS. Latar belakang mereka yang didominasi oleh ahli ilmu fiqh dan keuangan syariah seringkali tidak diimbangi dengan pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan positif dan dinamika hubungan industrial modern. Akibatnya, mereka kurang memiliki alat analisis (`framework`) yang memadai untuk menilai kepatuhan syariah di ranah ini. Keempat, tiadanya standar operasional dan indikator keberhasilan yang jelas. Berbeda dengan transaksi keuangan yang memiliki parameter seperti nisbah bagi hasil atau kriteria aset yang jelas, tidak ada panduan baku tentang apa yang dimaksud dengan sistem pengupahan yang adil (`ajrul mitsl`) dalam konteks perusahaan modern,

atau seperti apa mekanisme penyelesaian sengketa internal yang sesuai dengan prinsip `ishlah` (rekonsiliasi). Tanpa standar ini, pengawasan menjadi subjektif dan sulit untuk dilaporkan secara akuntabel. Kelima, masalah akses informasi. Data sensitif terkait hubungan kerja seperti survei kepuasan karyawan, keluhan internal, proses negosiasi kolektif, atau kasus disiplin sering dianggap sebagai rahasia manajemen. DPS biasanya tidak memiliki jalur akses otomatis untuk memeriksa data ini, sehingga pengawasan mereka hanya bersandar pada dokumen kebijakan formal yang mungkin tidak mencerminkan realitas di lapangan.

Dampak dari pengabaian ini bersifat multidimensional. Pada tingkat mikro, dapat muncul ketidakpuasan, rendahnya moral kerja, dan pergantian karyawan (`turnover`) yang tinggi, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan inovasi. Pada tingkat makro, citra industri keuangan syariah secara keseluruhan dapat ternoda jika muncul kasus-kasus ketenagakerjaan yang dianggap tidak etis atau tidak adil menurut pandangan publik. Risiko reputasi ini dapat menghambat pertumbuhan industri dan mengurangi kepercayaan masyarakat, yang merupakan modal sosial terpenting bagi keuangan syariah.

Oleh karena itu, penelitian dengan judul Analisis Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Mengawasi Kepatuhan Syariah Hubungan Internal terhadap Kewenangan dan Tanggung Jawab atas Aspek Ketenagakerjaan" menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengurai simpul-simpul permasalahan di atas secara sistematis. Fokusnya adalah menganalisis sejauh mana wewenang formal DPS dalam pengawasan aspek ketenagakerjaan, bagaimana wewenang itu dijalankan (atau tidak dijalankan) dalam praktiknya, serta hambatan-hambatan struktural, kultural, dan teknis yang dihadapi. Dari analisis ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang konkret dan aplikatif. Rekomendasi tersebut ditujukan kepada regulator (OJK dan DSN-MUI) untuk memperkuat kerangka aturan, kepada lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan tata kelola internal, dan kepada DPS sendiri untuk mengembangkan kapasitas dan metode pengawasan yang lebih komprehensif. Tujuannya adalah untuk mendorong terwujudnya integritas syariah yang utuh (`holistic sharia integrity`), di mana nilai-nilai Islam diterapkan secara konsisten, tidak hanya di depan layar untuk nasabah, tetapi juga di belakang layar untuk seluruh insan yang terlibat dalam operasional lembaga.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi literatur dipilih sebagai metode utama karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan ilmiah yang relevan dengan topik penelitian berdasarkan sumber-sumber tertulis yang kredibel. Sumber data diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku ilmiah, prosiding seminar, serta dokumen kebijakan yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah daring seperti Google Scholar, DOAJ, Scopus, dan portal jurnal nasional terakreditasi, dengan menggunakan kata kunci yang disesuaikan dengan variabel dan ruang lingkup penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi literatur, seleksi literatur, evaluasi kualitas sumber, dan pengelompokan data. Pada tahap identifikasi, peneliti mengumpulkan sejumlah publikasi yang relevan berdasarkan kata kunci dan rentang waktu tertentu untuk memastikan keterkinian referensi. Selanjutnya, tahap seleksi dilakukan dengan menyaring literatur berdasarkan kriteria inklusi, seperti relevansi topik,

kejelasan metodologi, dan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan, serta kriteria eksklusi, seperti duplikasi sumber atau publikasi yang tidak memiliki kejelasan akademik. Literatur yang lolos seleksi kemudian dievaluasi secara kritis untuk menilai validitas, reliabilitas, dan bobot ilmiahnya.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu menelaah secara mendalam konsep, temuan, dan argumentasi yang terdapat dalam literatur terpilih. Data yang telah dianalisis kemudian dikategorikan ke dalam tema-tema utama yang sesuai dengan fokus penelitian. Proses sintesis dilakukan dengan cara membandingkan, mengintegrasikan, dan menginterpretasikan berbagai pandangan serta hasil penelitian sebelumnya untuk menemukan pola, kesenjangan penelitian, dan kecenderungan perkembangan kajian. Hasil analisis tersebut disajikan dalam bentuk narasi deskriptif-analitis yang sistematis, sehingga mampu memberikan pemahaman komprehensif serta landasan teoretis yang kuat bagi pembahasan dan kesimpulan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kajian ini menggunakan pendekatan *library research* dengan menelaah berbagai artikel ilmiah yang relevan dengan peran Dewan Pengawas Syariah dalam mengawasi kepatuhan syariah, khususnya pada hubungan internal dan implikasinya terhadap kewenangan serta tanggung jawab dalam aspek ketenagakerjaan. Artikel-artikel yang dianalisis dipilih berdasarkan kesesuaian tema, kredibilitas sumber, serta kontribusinya dalam menjelaskan kedudukan, fungsi, dan batas kewenangan DPS dalam lembaga keuangan syariah. Melalui telaah sistematis terhadap penelitian-penelitian terdahulu, kajian ini bertujuan mengidentifikasi pola temuan, memperkuat landasan teoretis, serta membangun kerangka analisis yang komprehensif terkait hubungan antara kepatuhan syariah, tata kelola internal, dan praktik ketenagakerjaan. Adapun ringkasan artikel yang menjadi rujukan utama dalam studi literatur ini disajikan dalam tabel berikut.

Penulis	Tahun Terbit	Prosiding/Nama Jurnal	Hasil Penelitian
Siti Nur Jannah dan Fauzatul Laily Nisa	2024	*Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*	Selain fungsi pengawasan, DPS juga berkontribusi penting dalam aspek internal organisasi melalui pemberian edukasi dan pelatihan kepada karyawan bank terkait prinsip-prinsip syariah, yang berdampak langsung pada peningkatan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap aturan syariah.
Abdul Azis dan Ichwan Kurnia	2020	Jurnal Iqtisaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah	Artikel ini mengkaji kedudukan dan kewenangan Dewan Pengawas Syariah (DPS) dalam struktur hukum perbankan syariah di Indonesia dengan

			menekankan aspek tanggung jawab yuridis dan kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPS memiliki kewenangan strategis dalam memastikan seluruh aktivitas operasional bank, termasuk kebijakan internal dan praktik kerja, berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. DPS diposisikan sebagai organ independen yang tidak hanya berperan memberikan nasihat dan rekomendasi syariah, tetapi juga menjalankan fungsi pengawasan preventif terhadap potensi pelanggaran syariah yang dilakukan oleh manajemen dan pegawai bank.
Mei Santi	2019	Jurnal Hukum Ekonomi Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPS memiliki peran normatif dan yuridis yang kuat sebagai pengawas independen yang bertugas memastikan setiap kebijakan, produk, serta aktivitas internal lembaga, termasuk yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja pegawai, tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah.
Faiza Az Zahra dan Nabila Khoirunnisa	2025	Journal of Islamic Contemporary Accounting and Business (JICAB)	DPS bertindak sebagai pengawas utama dalam implementasi fatwa DSN-MUI, peninjauan produk dan layanan, serta pengawasan aktivitas operasional lembaga keuangan syariah agar tetap sejalan dengan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas peran DPS dipengaruhi oleh kompetensi keilmuan, independensi kelembagaan, serta dukungan sistem audit syariah.

Berdasarkan hasil *literature review* terhadap berbagai penelitian terdahulu, kajian ini menemukan bahwa peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) dalam lembaga keuangan syariah tidak terbatas pada pengawasan kepatuhan produk dan transaksi, tetapi juga memiliki keterkaitan erat dengan pengelolaan hubungan internal dan aspek ketenagakerjaan. Temuan literatur menunjukkan adanya pola yang konsisten bahwa kewenangan DPS bersifat normatif dan pengawasan tidak langsung, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan internal, perilaku tenaga kerja, serta pembentukan budaya kerja berbasis nilai syariah.

Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Mengarahkan Kepatuhan Syariah pada Hubungan Kerja Internal

Dewan Pengawas Syariah (DPS) memiliki peran mendasar dalam mengarahkan kepatuhan syariah pada seluruh hubungan internal lembaga keuangan syariah, termasuk yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Azis dan Kurnia (2020), DPS ditempatkan sebagai organ pengawas independen yang memiliki kewenangan normatif untuk memastikan bahwa kebijakan internal lembaga tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah. Meskipun DPS tidak berperan sebagai pengelola sumber daya manusia secara langsung, arah dan substansi kebijakan ketenagakerjaan tetap berada dalam koridor pengawasan DPS. Hal ini menunjukkan bahwa peran DPS bersifat strategis dalam menjaga keselarasan antara kebijakan hubungan kerja dan nilai-nilai Islam, khususnya terkait prinsip keadilan, keseimbangan, dan tanggung jawab moral. DPS berperan memastikan bahwa interaksi antara manajemen dan pegawai berlangsung secara adil dan transparan. Kebijakan kerja, pembagian tugas, serta penetapan tanggung jawab pegawai perlu mencerminkan prinsip muamalah yang tidak merugikan salah satu pihak. DPS melalui fungsi pengawasannya memberikan arahan normatif agar kebijakan tersebut tidak mengandung unsur ketidakadilan, eksploitasi, atau penyalahgunaan kewenangan. DPS berfungsi sebagai pengarah kepatuhan syariah yang menjaga keharmonisan hubungan kerja dalam lembaga keuangan syariah.

Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Mengawasi Etika dan Perilaku Kerja Tenaga Kerja

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa peran DPS tidak terbatas pada pengawasan administratif, tetapi juga mencakup pengawasan terhadap etika dan perilaku kerja tenaga kerja. Jannah dan Nisa (2024) menegaskan bahwa kepatuhan syariah harus tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. DPS memastikan bahwa aktivitas kerja dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalitas sesuai dengan prinsip Islam. Dalam hal ini, kepatuhan syariah tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan aturan formal, tetapi juga sebagai wujud integritas moral tenaga kerja.

DPS memberikan masukan dan rekomendasi kepada manajemen terkait pembentukan budaya kerja Islami. Rekomendasi tersebut mencakup penerapan etika kerja yang berlandaskan nilai syariah serta pencegahan praktik kerja yang berpotensi melanggar prinsip muamalah. Meskipun DPS tidak memiliki kewenangan langsung untuk menjatuhkan sanksi ketenagakerjaan, hasil pengawasan DPS menjadi bahan pertimbangan penting bagi manajemen dalam menegakkan disiplin kerja.

Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Pembinaan Pemahaman dan Kompetensi Syariah Tenaga Kerja

Kajian yang dilakukan oleh Mei Santi (2019) menunjukkan bahwa DPS memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan pemahaman dan kompetensi syariah tenaga kerja. Peran ini menjadi penting karena tingkat pengetahuan pegawai terhadap prinsip-prinsip syariah sangat

memengaruhi penerapan kepatuhan syariah dalam praktik kerja. DPS berperan mendorong penyelenggaraan edukasi dan sosialisasi terkait prinsip muamalah, sehingga tenaga kerja memahami dasar hukum dan nilai etis dari setiap aktivitas yang dilakukan dalam lembaga keuangan syariah. Pembinaan ini diwujudkan melalui rekomendasi pelatihan, peningkatan kapasitas pengetahuan syariah, serta penguatan budaya kerja berbasis nilai Islam. DPS mendorong manajemen agar memberikan ruang yang memadai bagi pengembangan kompetensi syariah pegawai, baik melalui pelatihan formal maupun pembinaan berkelanjutan. Dengan adanya peran ini, tenaga kerja tidak hanya menjalankan tugas secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran akan tanggung jawab syariah yang melekat pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa DPS turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia lembaga keuangan syariah.

Peran Dewan Pengawas Syariah dalam Menjaga Akuntabilitas Ketenagakerjaan Berbasis Prinsip Syariah

Hasil riset Faiza Az Zahra dan Khoirunnisa (2025) menegaskan bahwa DPS berperan sebagai penjaga akuntabilitas lembaga keuangan syariah, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja. DPS berhak membuat kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan lembaga tidak bertentangan dengan prinsip keadilan, perlindungan hak pekerja, dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. DPS berfungsi sebagai pengawas yang menjaga agar praktik ketenagakerjaan tidak hanya sah secara hukum positif, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai syariah. Dalam tata kelola syariah, DPS memberikan evaluasi dan rekomendasi terhadap kebijakan internal yang berpotensi menimbulkan pelanggaran kepatuhan syariah dalam hubungan kerja. Peran ini bersifat preventif, yaitu mencegah munculnya kebijakan atau praktik kerja yang merugikan salah satu pihak. Meskipun DPS tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan manajerial, rekomendasi yang diberikan memiliki bobot moral dan kelembagaan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dewan Pengawas Syariah memiliki peran yang lebih luas dibandingkan sekadar pengawas kepatuhan syariah pada produk dan transaksi lembaga keuangan syariah. DPS berfungsi sebagai elemen kunci dalam memastikan bahwa nilai-nilai syariah terinternalisasi secara menyeluruh dalam tata kelola internal, termasuk dalam pengelolaan hubungan kerja dan praktik ketenagakerjaan.

Keberadaan DPS menjadi penghubung antara prinsip syariah yang bersifat normatif dengan realitas operasional lembaga yang melibatkan interaksi manusia dan struktur organisasi. Kajian ini menunjukkan bahwa pengawasan DPS terhadap hubungan internal memberikan kontribusi penting dalam membangun sistem kerja yang berlandaskan keadilan, transparansi, dan tanggung jawab moral. Meskipun DPS tidak memiliki kewenangan langsung dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan, fungsi pengawasan dan pemberian rekomendasi yang dijalankan memiliki kekuatan normatif dan institusional yang mampu memengaruhi kebijakan manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan syariah dalam aspek ketenagakerjaan tidak semata-mata bergantung pada regulasi formal, tetapi juga pada mekanisme pengawasan moral dan etika yang dijalankan secara konsisten.

DPS berperan dalam memperkuat kesadaran dan pemahaman syariah tenaga kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembentukan budaya kerja Islami. Budaya kerja yang

berlandaskan nilai syariah berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, harmonis, dan berorientasi pada tanggung jawab sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

Azis, A., & Kurnia, I. (2020). Kedudukan dan kewenangan Dewan Pengawas Syariah dalam struktur hukum perbankan syariah di Indonesia. *Iqtisaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 6(1), 1–15.

Az Zahra, F., & Khoirunnisa, N. (2025). The role of the Sharia Supervisory Board on muamalah principles compliance in Islamic financial institutions. *Journal of Islamic Contemporary Accounting and Business*, 3(2), 107–116.

Chapra, M. U. (2000). *The future of economics: An Islamic perspective*. Leicester: Islamic Foundation. https://islamic-foundation.org.uk

Farook, S., Hassan, M. K., & Lanis, R. (2011). Determinants of corporate social responsibility disclosure: The case of Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 2(2), 114–141. https://doi.org/10.1108/17590811111170539

Grais, W., & Pellegrini, M. (2006). *Corporate governance in institutions offering Islamic financial services: Issues and options*. Washington, DC: World Bank.

Jannah, S. N., & Nisa, F. L. (2024). Peranan Dewan Pengawas Syariah terhadap syariah compliance pada perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(5), 62–67. https://jurnalistiqomah.org/index.php/jemb/article/view/1405

Mei Santi. (2019). Peran Dewan Pengawas Syariah dalam menjaga kepatuhan syariah lembaga keuangan. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), 145–158.

Otoritas Jasa Keuangan. (2015). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 16/POJK.03/2015 tentang pelaksanaan fungsi Dewan Pengawas Syariah*.

Rahman, A. A. (2010). Shariah audit for Islamic financial institutions: Scope and challenges. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 1(1), 45–62. https://doi.org/10.1108/17590811011033340

Shaharuddin, A. (2011). Shariah compliance issue and corporate governance in Islamic financial institutions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 28, 459–463. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.087

Siddiqi, M. N. (2004). *Riba, bank interest and the rationale of its prohibition*. Jeddah: Islamic Development Bank.

Sutedi, A. (2011). *Hukum perbankan syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zainal, V. R., & Rivai, B. (2014). *Islamic human capital management*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zulkifli, H. (2018). Tata kelola syariah dan peran Dewan Pengawas Syariah dalam lembaga keuangan Islam. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 10(2), 245–262. https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/iqtishad